

Intensjoner og realiteter

*Om fengselsbetjentes utvikling av opplevd
handlingskompetanse i pliktåret*

Kjersti Elisabeth Heitun



Masteroppgave i Pedagogikk ved Utdanningsvitenskapelig fakultet,
Pedagogisk Forskningsinstitutt

UNIVERSITETET I OSLO

Høsten 2007

Sammendrag av masteroppgaven i pedagogikk

TITTEL:

Intensjoner og realiteter.

Om fengselsbetjenters utvikling av opplevd
handlingskompetanse i pliktåret.

AV:

Heitun, Kjersti E.

EKSAMEN:

Masteroppgave i allmenn pedagogikk

SEMESTER:

Høsten 2007

STIKKORD:

Handlingskompetanse

Læring

Pliktårsbetjenter

Problemområde/problemstilling:

Denne undersøkelsen fokuserer på nyutdannede fengselsbetjenter, også kalt pliktårsbetjenter på grunn av det obligatoriske pliktåret etter endt toårig betalt etatsutdannelse. Studien tar sikte på å fange opp noe av pliktårsbetjentenes læring og utvikling av opplevd handlingskompetanse i pliktåret, gjennom deltagelse i praksissammenhenger.

Kriminalomsorgen har klargjort sitt verdigrunnlag gjennom planer og dokumenter, og undersøkelsen fokuserer på hvordan pliktårsbetjentenes opplevde handlingskompetanse står i relasjon til de intensjoner som kommer frem i dokumentene. Problemstillingen som besvares i oppgaven er:

”Hvordan står pliktårsbetjentes opplevde handlingskompetanse i relasjon til hva planer for Kriminalomsorgen sier om hvilke handlingskompetanser som er ønskelige?

Skjer det utvikling av opplevd handlingskompetanse i pliktåret, og hvordan kan en slik utvikling forklare?”.

Metode/data/kilder:

For å belyse oppgavens problemstilling, benyttes en teoretisk og empirisk tilnærming. Det empiriske grunnlaget for oppgaven er kvalitative intervjuer med tre pliktårsbetjenter, gjennomført som panelstudier. I tillegg har jeg foretatt kvalitative innholdsanalyser av utvalgte dokumenter for å få frem data som er relevante for problemstillingen. Både dokumentanalysene og analysen av empirien er gjort ut i fra Nygren (2004) sin teori om handlingskompetanse, og enkelte aspekter ved teorien vil bli problematisert og drøftet som bakgrunn for de videre teoretiske valg som er foretatt. Studien fokuserer på læring i praksissammenhenger, og forsøker å fange opp et personlig aspekt ved læring og endring situert i kontekst. Videre er litteratur om Kriminalomsorgen og nettsider benyttet for å sette fengselsbetjentyrket i et helhetsperspektiv.

Resultater:

Intervjuene avdekker at respondentene synes å oppleve en identitet med Kriminalomsorgens verdigrunnlag og målsetting, men at de utvikler en noe ulik opplevd individuell kontekstspesifikk identitet i retning av vokter eller hjelper. På grunn av utdanningens vektlegging av praksis, ser det ut til at pliktårsbetjentene i stor grad er klar over den virkelighet de blir plassert ut i. Det ser videre ut til at respondentenes opplevelse av

kontekstuelle forhold og arbeidets kompleksitet vanskeliggjør utvikling av en sammensatt opplevd handlingskompetanse, samtidig som den samme konteksten gir rom for å utvikle opplevd handlingskompetanse i forhold til deler av arbeidet.

Forord

”Og jeg sier at sannelig er livet mørke hvis du ikke higer etter det, og all higen er blind hvis den ikke forbindes med kunnskap, og all kunnskap er forgjeves hvis den ikke forbindes med arbeid”. Fra ”Profeten” av Kahlil Gibran.

Jeg valgte et område som er lite utforsket tidligere, og kan derfor med god samvittighet si at den kunnskap denne oppgaven har frembrakt ikke er forgjeves, for den er forbundet med mye arbeid. Arbeidsprosessen startet sommeren 2006 og gikk etter hvert nesten på helsa løs, men det interessante, lærerike og givende arbeidet med oppgaven gjorde at det var utenkelig å ikke fortsette med samme tempo og innsats.

Det er mange som har bidratt til denne undersøkelsen og først og fremst vil jeg takke de tre respondentene som stilte til intervju. Uten dere fantastiske mennesker ville undersøkelsen aldri blitt noe av, og jeg ønsker dere alle tre lykke til videre! Takk også til deg som stilte til pilot- intervju og bidro til oppgavens kvalitet!

Takk til Finn Hjordemaal for veiledning.

Videre vil jeg gjerne takke: Oslo fengsel og Ringerike fengsel for samarbeidet, ansatte på KRUS for faglige råd og innspill, FO for innvilget stipend for å delta på kriminalpolitisk konferanse og Kongsvinger fengsel for lærerike vakter.

Takk til familie og venner som har brydd seg og vært bekymret, da over ett år med svært lange arbeidsdager begynte å ta på. En spesiell takk til min far, psykiater og Cand. polit, som har vært en enestående støtte under hele denne prosessen. Takk til min søster Synne som på tross av slitsomme medisinstudier på andre kanten av landet både tok seg tid til å komme på besøk og stadig ringe for å høre hvordan det gikk.

Og sist men ikke minst; takk til min flotte mann og tre herlige barn der hjemme. Dere har vært fantastisk tålmodige disse årene med fulltids studier, nå gleder jeg meg til å være ikke bare fysisk, men også psykisk til stede i vår felles hverdag.

Kjersti E. Heitun

19.10.07

Innhold

SAMMENDRAG AV MASTEROPPGAVEN I PEDAGOGIKK.....	2
FORORD	5
INNHold	6
1. INNLEDNING	10
1.1 PROBLEMSTILLING	13
1.2 AVGRENSNING.....	14
1.3 STRUKTUR.....	16
2. KRIMINALOMSorgen – FØR OG NÅ.....	18
2.1 HISTORISK TILBAKEBLIKK- KRIMINALOMSORG I ANSTALT.....	18
2.2 KRIMINALOMSORGENS ORGANISERING I DAG	21
2.3 UTDANNING TIL FENGSELSBETJENT.....	22
2.4 FENGSELSBETJENTENES ARBEID	23
2.5 RINGERIKE FENGSEL - KONTEKSTBESKRIVELSE	25
2.6 OSLO FENGSEL - KONTEKSTBESKRIVELSE	27
2.7 AVSLUTTENDE KOMMENTARER	29
3. TEORETISK PERSPEKTIV	31
3.1 KOGNITIVT PERSPEKTIV PÅ LÆRING	32
3.2 SOSIOKULTURELT PERSPEKTIV PÅ LÆRING.....	33
3.2.1 Kulturhistorisk virksomhetsteori.....	33
3.2.2 Situert læring.....	34
3.3 DEN KRITISKE PSYKOLOGIEN - LÆRINGENS PERSONLIGE ASPEKTER.....	37
3.4 DEN SITUERTE OG PERSONLIGE HANDLINGSKOMPETANSE	38

3.5	PROFESJONELLE PERSONER	39
3.6	KOMPETANSE	41
3.7	HANDLINGSKOMPETANSENS UTVIKLINGSDYNAMIKK.....	43
3.8	HANDLINGSKOMPETANSENS HOVEDELEMENTER.....	44
3.8.1	<i>Yrkesrelevante kunnskaper</i>	<i>45</i>
3.8.2	<i>Yrkesrelevante ferdigheter</i>	<i>46</i>
3.8.3	<i>Yrkesrelevant kontroll over ytre betingelser.....</i>	<i>47</i>
3.8.4	<i>Yrkesidentiteter</i>	<i>48</i>
3.8.5	<i>Yrkesrelevant handlingsberedskap</i>	<i>48</i>
3.9	HANDLINGSKOMPETANSEN SOM ANALYSEREDSKAP	49
3.10	OPPSUMMERING OG AVSLUTTENDE KOMMENTARER.....	54
4.	DOKUMENTANALYSER.....	56
4.1	ANALYSEGRUNNLAGET	56
4.2	KRIMINALOMSORGENS MÅL OG VERDIER, SOM GRUNNLAG FOR YRKESUTØVELSEN	58
4.3	KRIMINALOMSORGENS INTENSJONER OM HØY FAGLIG STANDARD	61
4.4	KRIMINALOMSORGENS INTENSJONER OM FERDIGHETER I STRAFFEGJENNOMFØRING, KONTROLL OG RISIKOVURDERING	62
4.5	KRIMINALOMSORGENS INTENSJONER OM FERDIGHETER I OMSORG, MILJØARBEID OG PROFESJONELLE SAMTALER.....	63
4.6	KRIMINALOMSORGENS INTENSJONER OM Å KUNNE KOMBINERE HENSYNET BÅDE TIL SIKKERHET OG OMSORG/ENDRINGSARBEID.....	65
4.7	KRIMINALOMSORGENS INTENSJONER OM SAMARBEIDSFERDIGHETER.....	65
4.8	KRIMINALOMSORGENS INTENSJONER OM ETISK REFLEKSJON, KJENNSKAP TIL LOVER OG REGLER OG FERDIGHETER I UTØVELSE AV SKJØNN.....	66
4.9	OPPSUMMERING OG REFLEKSJON.....	68

5.	FORSKNINGSMETODE	72
5.1	TEORI OG METODOLOGI	72
5.2	KVALITATIVE INTERVJUER	73
5.3	PANELSTUDIER.....	75
5.4	DOKUMENTANALYSER.....	76
5.5	REKRUTTERING OG UTVALG	77
5.6	FRAFALL	79
5.7	GJENNOMFØRING AV INTERVJUSITUASJONEN.....	80
5.8	TRANSKRIBERINGSPROSESSEN.....	80
5.9	ANALYSE AV INTERVJUENE	81
5.10	ETISKE ASPEKTER.....	83
5.11	ANDRE FORHOLD VED STUDIEN.....	84
5.12	RELIABILITET, VALIDITET OG OVERFØRING	85
5.13	AVSLUTTENDE KOMMENTARER	88
6.	PRESENTASJON OG ANALYSE AV INTERVJUER.....	89
6.1	PERSONLIG DELTAGELSE	90
6.2	HUMANISTISKE OG DEMOKRATISKE VERDIER.....	92
6.3	KRIMINALOMSORGENS MÅLSETTING	95
6.4	SIKKERHET OG KONTROLL.....	98
6.5	STRAFFEGJENNOMFØRING	100
6.6	LEGGES TIL RETTE FOR ENDRING	102
6.7	KONTAKTBETJENT/FREMTIDSPLANLEGGING OG PROFESJONELLE SAMTALER.....	106
6.8	SAMARBEID	108
6.9	REFLEKSJON	110

6.10	FRA LEGITIM PERIFER DELTAGELSE TIL FULL DELTAGELSE.....	113
6.11	ANDRE FORSKNINGSSPØRSMÅL	121
6.12	OVERFØRING	124
7.	AVSLUTTENDE OPPSUMMERING	125
7.1	KONKLUSJON	128
7.2	FREMTIDIG FORSKNING.....	129
	KILDELISTE.....	130
	VEDLEGG	137

1. Innledning

Bakgrunnen for å skrive denne oppgaven er interesse for hvordan profesjonelle personer lærer og hvilke kompetanser de utvikler gjennom deltagelse i yrkespraksis.

Jeg finner fengselsbetjenter interessante fordi jeg gjennom media har fått inntrykk av at innholdet i soningen har blitt mer vektlagt de siste årene, og dermed også kravene til fengselsbetjentenes profesjonelle kompetanse.

Som sosialpedagogisk utdannet med kjennskap til både tidligere innsatte og mennesker som har ventet i soningskø, har jeg utviklet nysgjerrighet på hvilke kunnskaper og ferdigheter de ansatte i fengsler får gjennom utdanningen og utvikler i praksisfeltet for å kunne sette i gang endringsprosesser i en kontekst preget av tvang, makt og kontroll. I følge Greta Marie Skau (1992) er makt-aspektet alltid til stede i en profesjonell relasjon, men trolig er et straffende element, der frihetsberøvelsen er et mål i seg selv, ikke noe som man finner i alt profesjonelt relasjonsarbeid.

Gjennom media har det også kommet frem at fengselsbetjentyrket er belastende og i enkelte tilfeller kan være direkte farlig. Det har vært situasjoner der fengselsbetjenter har blitt truet, overfalt og drept (utvalgte avisutklipp om fengselsansattes arbeidssituasjon, her gjengitt i Ommedal og Wadseth 2001:7).

Som en forberedelse til arbeidet med oppgaven begynte jeg å ta vakter i Kongsvinger fengsel for å lære om betjentenes arbeidshverdag, samtidig som jeg startet å lete etter informasjon om Kriminalomsorgen. Jeg fikk innblikk i en mangfoldig og krevende arbeidshverdag som stilte store krav til betjentenes kompetanse både for å mestre de daglige gjøremål og for å forsøke å oppnå Kriminalomsorgens målsettinger.

Denne undersøkelsen fokuserer på nyutdannede fengselsbetjenter, også kalt pliktårsbetjenter på grunn av det obligatoriske pliktåret etter endt toårig betalt etatsutdanning. Grunnen til at jeg vil fokusere på nyutdannede, er en hypotese om at det skjer mye læring første årene i praksis, og at jeg i undersøkelsen kan ha mulighet til å fange opp noe av pliktårsbetjentenes læring og utvikling av kompetanse i den tiden man har til rådighet i en masteroppgave. Her støtter jeg meg på Eraut (2006:11) som hevder at: *Indeed, the first two three years after qualifying are probably the most influential in developing the particular personalized*

pattern of practice that every professional acquires". At jeg etter mye leting ikke har funnet norsk forskning på pliktårsbetjenter, med unntak av at denne gruppen er nevnt i rapporten Johannessen, E. og Pettersen, R. (2002): *Fengselsbetjenter for framtida*, har ikke gjort prosessen mindre spennende.

Å kunne noe, ha kompetanse eller utvikle kompetanse, må stå i forhold til noe. At det har stor samfunnsmessig og menneskelig betydning dersom fengselsbetjenter utvikler kompetanse som fører til at innsatte ikke begår nye kriminelle handlinger og også eventuelt bedrer sine levekår gjennom utdanning og jobb, bør være udiskutabelt. Å undersøke om fengselsbetjentes kompetanse fører til slike endringer, er trolig vanskelig å gjennomføre innenfor rammene av en masteroppgave. Jeg finner det da naturlig å se hvordan den kompetansen pliktårsbetjentene selv opplever å ha, står i forhold til hvilken kompetanse Kriminalomsorgen ønsker at fengselsbetjenter skal ha, formulert gjennom sentrale dokumenter. Videre finner jeg det interessant å se på om pliktårsbetjentenes opplevde handlingskompetanse endrer seg gjennom pliktårets første måneder, og hvordan man kan forklare slike eventuelle endringer.

Det er utgitt mye litteratur om kompetanse, og i følge Nygren (2004:19) er kompetanse blitt noe av et mantra i dagens samfunn. St. meld. Nr. 42 (1997-98) *Kompetansereformen* som forfektet livslang læring og som satset tungt på utdanning og kompetanseutvikling gjennom yrkeskarrieren, er et eksempel på den fokuseringen vi har på kompetanse i vårt samfunn.

Begrepet handlingskompetanse ser ut til å ha blitt innført gjennom NOU 1991: 4 *Veien videre til studie- og yrkeskompetanse for alle*. På side 23 i rapporten omtales begrepet, og beskrives som bestående av læringskompetanse, fagkompetanse, sosial kompetanse og metodekompetanse, og at "*handlingskompetansen omfatter de kunnskaper, ferdigheter og holdninger som er nødvendig for å løse problemer eller oppgaver*". En tredeling av innholdet i kompetansen finner vi igjen hos Eraut (2006), som regner kunnskaper, ferdigheter og holdninger (attitudes) som de tre sentrale elementene i den profesjonelle kompetansen.

Nygren (2004) tar i sin bok *Handlingskompetanse - om profesjonelle personer* i bruk begrepet handlingskompetanse, men gir det et nytt innhold. I tillegg til kunnskaper og ferdigheter hevder han at handlingskompetanse består av yrkesidentiteter, kontroll over ytre betingelser og yrkesrelevant handlingsberedskap. Nygren (2004) viser i denne boken at

kompetanse ikke bare består av å ha teoretisk kunnskap, å vite hvordan man utfører og en predisposisjon til å handle på en bestemt måte, men at handlingskompetanse er et sammensatt og komplekst begrep som utvikler seg i takt med hva profesjonelle personer lærer i yrkeslivet. Jeg har valgt å bruke Nygren (2004) sitt begrep handlingskompetanse som teoretisk grunnlag for å kartlegge og analysere pliktårsbetjentenes kompetanse, både som det kommer til uttrykk gjennom sentrale dokumenter og gjennom kvalitative intervjuer av pliktårsbetjenter.

Videre har jeg valgt Jean Lave og Etienne Wenger (2003) sin teori om *situert læring* som teoretisk grunnlag for å forstå pliktårsbetjentenes læring i praksisfeltet, samt supplere denne teorien med Ole Dreier sine tanker om egne, spesifikke måter å lære på. Teoretiske perspektiver og dokumentanalyser blir omtalt i henholdsvis kapittel 3 og 4.

Tema for denne oppgaven er handlingskompetanse og læring i yrkeslivet. Det er forsket og skrevet mye om temaet tidligere i forhold til andre yrkesgrupper (Jordell 2002, 2003, 2006, Kryssildprosjektet HiL <http://web.hil.no/Kryssildprosjektet>, Prolearn prosjektet UiO <http://www.pfi.uio.no/prolearn/index.html>, Stud. Data HiO <http://hio.no/content/view/full/58208>), men det er lite forskning å finne på fengselsbetjenter, både i Norge og i andre land (Bødal 1979, Grøvdal 2000, Skoglund 2006, Johansen 2007). Her støtter jeg meg også på Alison Liebling og David Price (2001:13)

”according to Hay and Sparks (1991) there is a distinct lack of information in theoretical and policy- oriented writing about what it is that prison officers do, both in terms of the tasks they are asked to carry out and the methods they use to achieve these tasks. Little is recorded about who prison officers are. The academic literature does not tend to concern itself empirically with the demographic profile of the people who become prison officers[...]” [min understreking].

Videre skriver de *“it can be difficult to find material about prison officers in published form”* (ibid). Denne situasjonen har Liebling og Price (2001) forsøkt å avhjelpe med sin bok *”The prison officer”*, som er en studie av fengselsbetjenter og en beskrivelse av de mange fasettene i deres arbeid. Også i Norge er det nylig utgitt en forskningsrapport om hvorvidt en økt delegering av oppgaver får konsekvenser for forholdet mellom fanger og fengselsbetjenter i hverdagen (Hammerlin og Mathiassen 2006). Rapporten bygger på respondenter med lang erfaring fra fengselsvesenet, og gir et verdifullt supplement for å få innblikk i fengselsbetjentes hverdag.

På tross av mye leting etter litteratur, har jeg ikke funnet studier av nyutdannede fengselsbetjenter verken i Norge eller i andre land som det kunne vært interessant å trekke frem som en sammenligning. Uansett ville en slik sammenligning forutsatt en større undersøkelse, da det er ulikheter over landegrensene når det gjelder lovverk, krav til kvalitet i soningen og utdanning av fengselsbetjenter. Dette gjør det vanskelig å sammenligne undersøkelser generelt sett over landegrenser, selv med nære land som Sverige og Danmark. Det er en del sammenlignende elementer i Kriminalomsorgen i Sverige og Norge, slik at undersøkelsen til Nylander (2006) på svenske fengselsbetjentes arbeid også er relevant for å belyse betjentrollen i Norge, men i forhold til utdanning av fengselsbetjenter er det store forskjeller, fra 22 uker i Sverige til to år i Norge (http://www.kvv.se/templates/KVV_InfopageGeneral.aspx?id=2247).

Utdanningens lengde har trolig innvirkning på betjentenes opplevde handlingskompetanse, og da jeg ikke finner sammenlignende studier, ønsker jeg at denne oppgaven skal være et første skritt på veien til å belyse nyutdannede betjentes opplevde handlingskompetanse og utvikling av denne i møte med praksisfeltet.

1.1 Problemstilling

Av den innledende beskrivelse av problemområde har jeg derfor valgt en todelt problemstilling:

Hvordan står pliktårsbetjentes opplevde handlingskompetanse i relasjon til hva planer for Kriminalomsorgen sier om hvilke handlingskompetanser som er ønskelige?

Skjer det utvikling av opplevd handlingskompetanse i pliktåret, og hvordan kan en slik utvikling forklares?

Jeg har valgt å se pliktårsbetjentenes opplevde handlingskompetanse i relasjon til hvilken handlingskompetanse Kriminalomsorgen ønsker at fengselsbetjenter skal ha, formulert gjennom sentrale dokumenter. Gjennom analysen av dokumentene ønsker jeg å finne ut hvilken intensjonal handlingskompetanse som kommer til uttrykk i dokumentene. Videre ønsker jeg å finne ut hva pliktårsbetjentene selv forteller om sin handlingskompetanse og om det samsvarer eller differensierer med Kriminalomsorgens intensjoner.

Gjennom den siste problemstillingen ønsker jeg å belyse om pliktårsbetjentenes opplevde handlingskompetanse endrer seg gjennom de første månedene etter endt utdanning, samt forklare eventuelle endringer ut fra pedagogisk teori om læring i praksissammenhenger.

1.2 Avgrensning

Masteroppgave er en liten forskningsoppgave over et og et halvt semester og virkeligheten er stor og kompleks, og umulig å fange inn i sin helhet i noe type forskning.

Kriminalomsorgens historie, organisering, utdanning, arbeidsoppgaver og utfordringer, dokumenter og det enkelte fengsel og avdeling er alt en del av den sosiale sammenhengen, konteksten, som pliktårsbetjentene i denne oppgaven opererer innenfor.

De valg som er foretatt i forhold til å beskrive konteksten er gjort ut fra å skulle belyse kravene til kompetanse i Kriminalomsorgen. En annen innfallsvinkel kunne ført til andre beskrivelser.

I tråd med Grønmo (2004: 120) omtales intervjupersonene i denne oppgaven som respondenter, da det er intervjupersonenes respons på bestemte spørsmål som danner grunnlag for informasjonen.

Med begrepet planer for Kriminalomsorgen menes her de dokumenter som er analysert i oppgavens kapittel 4. Videre er ”Hva planer for Kriminalomsorgen sier om hvilke handlingskompetanser som er ønskelige” forkortet til *Kriminalomsorgens intensjonale handlingskompetanse* og *plankompetanse*.

Begrepene innsatt/fange dekker både domfelt/straffedømt og varetektsinnsatt. Begrepene pliktårsbetjent, fengselsbetjent, ansatt, tilsatt og tjenestemann blir brukt om hverandre for å skape variasjon i teksten. I analysen av intervjuene vil begrepet pliktårsbetjent bli brukt om respondentene, og fengselsbetjent om det øvrige personalet.

Fengselsbetjentyrket er et uniformert yrke, men betraktninger rundt dette vil ikke bli gjenstand for drøfting og analyse.

Tvangsmessige aspekter i rehabiliteringssammenheng vil bli påpekt, men vil ikke bli drøftet opp mot forskning som gjelder bruk av tvangsbehandling.

Nygren (2004: 90) forstår ideologi som en formasjon av nært beslektede verdier, og der hans teori er omtalt brukes begrepet ideologi. Kriminalomsorgen viser til et verdigrunnlag, og i analysene av dokumenter og det empiriske materialet brukes derfor begrepet verdier.

Pliktårsbetjenter blir plassert ut i en variasjon av fengsler, med både høy og lav sikkerhet, og denne oppgaven forsøker ikke å fange inn hele den virkeligheten. Oppgaven baserer seg på tre pliktårsbetjenter i to fengsler med høy sikkerhet der det kun er mannlige innsatte, og funn og konklusjoner vil måtte utgå fra dette materialet. Kriminalomsorg i frihet (KIF), som i hovedsak arbeider med innsatte etter løslatelse, vil ikke bli omtalt i denne oppgaven.

For å besvare problemstillingen har jeg valgt både en empirisk og teoretisk innfallsvinkel. Det empiriske grunnlaget for denne oppgaven er kvalitative intervjuer med tre pliktårsbetjenter, gjennomført som panelstudier. Det vil si at det er foretatt to intervjuer av hver pliktårsbetjent med noen måneders mellomrom. Formålet med denne undersøkelsen er å få innsikt i og forståelse for opplevd handlingskompetanse hos noen få betjenter, og jeg har derfor valgt kvalitativ metode for å forsøke å fange inn viktige variasjoner og nyanser.

Oppgavens tittel; *Intensjoner og realiteter - om fengselsbetjenters utvikling av opplevd handlingskompetanse i pliktåret*, sier noe om det teoretiske grunnlaget for oppgaven.

Intensjonene vil jeg forsøke å få frem gjennom dokumentanalyser, og realitetene gjennom intervjuene.

Både dokumentanalysene og analysen av empirien vil bli gjort ut fra Nygren (2004) sin teori om handlingskompetanse. Det vil ikke bli gjort rede for hva Nygren (2004) legger i begrepet kognitive - emosjonelle virksomhetsgjenspeilinger og på hvilken måte det skiller seg fra kognitiv forståelse av kompetanse, da denne forståelsen ikke vil bli brukt til å analysere det empiriske materialet. Dette vil bli utdypet i kapittel 3.9, der enkelte aspekter ved Nygren (2004) sin teori vil bli problematisert og drøftet, men i relasjon til den delen av teorien som er valgt vekk, vil det ikke bli foretatt en drøfting av i hvilken grad det er et gjennomførbart prosjekt å overskride læringsperspektiver.

Lave og Wenger (2003) sin teori om situert læring, læring i praksissammenhenger, vil bli brukt til å belyse empiriske funn i forhold til pliktårsbetjentenes utvikling av opplevd handlingskompetanse. Denne teorien vil bli supplert med Ole Dreier sine tanker om egne,

spesifikke måter å lære på, fra kapittelet *Læring som endring av personlig deltakelse i sosiale kontekster* i boka *Mesterlære* av Nielsen og Kvale (2004).

I følge de dokumenter som er analysert, skal programmer og miljøarbeidet i Kriminalomsorgen bygge på *kognitiv- handlingsrettet metodikk*. Dette vil ikke bli gjenstand for drøfting i forhold til de teoriperspektiver som er lagt til grunn i denne undersøkelsen.

1.3 Struktur

I oppgavens kapittel en vil jeg skissere problemområde, beskrive problemstillingen og presisere hvilke avgrensninger jeg har foretatt for å besvare problemstillingen.

Kapittel to inneholder en kort beskrivelse av Kriminalomsorgens historie og utviklingstendenser og hvilke krav til kompetanse som har fulgt av denne utviklingen. Videre vil jeg gi en generell beskrivelse av Kriminalomsorgen, Kriminalomsorgens Utdanningssenter og utdanningen. Kapittelet vil også inneholde en generell beskrivelse av fengselsbetjenters arbeidsoppgaver og utfordringer, samt kontekst- beskrivelse av henholdsvis Ringerike fengsel og Oslo fengsel.

I kapittel tre vil jeg gjøre rede for de teoretiske perspektivene som har vært styrende i forhold til å utarbeide semistrukturerte intervjuer. Jeg vil gjøre rede for ulike perspektiver på læring og utvikling som en bakgrunn for å presentere Nygrens (2004) sin teori om handlingskompetanse. Redegjørelsen for Lave og Wenger (2003) og Ole Dreier (Nielsen og Kvale 2004) sine perspektiv på læring, vil bli presentert under det sosiokulturelle perspektivet på læring. Det vil så bli foretatt en drøfting av valg av teoretisk vinkling av oppgaven.

I kapittel fire vil jeg foreta dokumentanalyser for å få frem hvilke intensjoner Kriminalomsorgen har i forhold til fengselsbetjentenes handlingskompetanse, herunder også Ringerike fengsel og Oslo fengsel sine egne målsettinger.

Kapittel fem er oppgavens metodekapittel, med redegjørelse for vitenskapsteoretisk ståsted og valg av forskningsmetode. De valg som er foretatt i forhold til å benytte kvalitative intervjuer, panelstudier og dokumentanalyser for å belyse problemstillingen vil bli beskrevet og drøftet. Videre vil jeg redegjøre for forberedelser til intervjuene, valg av respondenter,

gjennomføring av intervjuer, transkribering og analyser. Kapittelet vil også inneholde etiske aspekter og drøfting av frafallsproblematikk. Både forhold av betydning for studien og de dilemmaer valg av forskningsmetode har ført til, vil bli gjort rede for og drøftet i dette kapittelet. Kapittelet avsluttes med drøfting av studiens reliabilitet og validitet, samt en omtale av studiens overføringsverdi.

Oppgavens kapittel seks inneholder presentasjon og analyse av egne resultater, samt en drøfting av egne resultater. Andre forskningsspørsmål vil så bli belyst og innvendinger i forhold til funn bli drøftet. Kapittelet avsluttes med en drøfting av undersøkelsens overføringsverdi.

Oppgavens kapittel syv inneholder avsluttende oppsummering og konklusjon, samt tanker om videre forskning.

2. Kriminalomsorgen – før og nå

Fengselsbetjentyrket slik vi kjenner det i dag, kan sies å være av nyere dato, men den bakenforliggende historien er lang og med mange fasetter. En historisk skisse av utviklingstendenser, krav til betjentenes kompetanse og fengselsskolens historie kan gi en bedre forståelse av de handlingskompetanser Kriminalomsorgen ønsker at betjentene skal ha.

Videre er en beskrivelse av Kriminalomsorgens organisering i dag og etatsutdanningen viktige elementer for å sette betjentyrket i et helhetsperspektiv. Sammen med en generell beskrivelse av fengselsbetjenters arbeidsoppgaver og utfordringer skal innholdet i dette kapittelet utgjøre et grunnlag for de videre kapitler i oppgaven.

Pliktårsbetjentene i denne oppgaven har plikttjeneste i henholdsvis Ringerike og Oslo fengsel, og kapittelet avsluttes derfor med en nærmere beskrivelser av disse to fengslene.

2.1 Historisk tilbakeblikk- kriminalomsorg i anstalt

På 1700- tallet avløste anstalt den til da vanlige straffereaksjonen; kroppslig avstraffelse. Det kom en lovendring mot bruk av legemsstraffer, og det ble et stadig økende fangetall (NOU 1984:2 side 21). Straffeanstaltene som var basert på fellesskap døgnet rundt, ble arbeidsplass for pensjonerte soldater og frigitte slaver (ibid).

På midten av 1800- tallet gjennomgikk straffe- og reaksjonsmønsteret store endringer (referat av Hauge i *Kriminalomsorg på billigsalg?* 2007). Straffeanstaltkommisjonen gjennomgikk forholdene i anstaltene og konkluderte med at anstaltene var totalt uhensiktsmessige i forhold til å få fangene til å slutte med kriminalitet (NOU 1984: 2 side 22). Det ble innført cellesystem der fangene gjennom isolasjon skulle gjennomgå en religiøs renselse og bli bedre mennesker (NOU 1984:2 side 22). I følge NOU 1984: 2 side 73, finnes det ikke opplysninger om hvordan personalet ble rekruttert til anstaltene etter dette. Da både den yrkesmessige anseelsen var liten og lønnen lav, er det grunn til å tro at rekrutteringen var den samme som før straffeanstaltkommisjonen la frem sin innstilling.

Helt fra midten av 1800- tallet og frem til annen verdenskrig var isolasjon i fengslene det normale. Kontakten de innsatte hadde med andre var så å si utelukkende begrenset til vokterne, og man ble derfor etter hvert opptatt av hvordan de ansatte skulle gjøres bedre skikket til å ivareta denne oppgaven. I følge Kriminalomsorgens nettsider (<http://www.kriminalomsorgen.no/index.php?cat=78513>) påpekte Fengselsreformkomiteen av 1927 et sterkt behov for utdanning av tjenestemenn. Den 1. april 1937 åpnet Fengselsskolen sitt første ni ukers "utdannelseskursus for fengselstjenestemenn".

I tråd med Fengselsreformkomiteen av 1927 mente Fengselsreformkomiteen av 1951 at fengselsbetjenter måtte kurses, og at det måtte skje en utvelgelse av personale til fengselsbetjentyrket. Komiteen av 1951 representerte også det endelige brudd med isolasjonstanken og la hovedvekten på fellesskap i fengslene. I 1958 kom ny fengselslov (NOU 1984: 2 side 25). Det ble understreket at frihetsberøvelsen var straff nok, og at frihetsberøvelsen måtte utformes slik at den i størst mulig grad trente den innsatte mot et liv i frihet. Loven var preget av behandlingsoptimisme, men fengslene var preget av inaktivitet (referat av Hammerlin i *Straffegjennomføring* 2001:41).

Det ble satt i gang en aspirantordning i 1959 for å bedre rekrutteringen av ansatte, og utdanningen ble utvidet til ett år. Fengselsreformkomiteens forslag om utvelgelse til yrket ble fulgt opp gjennom et opplegg basert på at en aspirantnemd vurderte om søkere var skikket til opptak (NOU 1984: 2 side 25).

I 1975 ble fengselsskolen omgjort til en toårig utdanning der ett år var ren teoriundervisning (NOU 1984:2 side 251). Aspirantene ble fortsatt utvalgt av aspirantnemda (NOU 1984:2 side 53). I 1976 ble det nedsatt et utvalg som skulle vurdere opplæringsbehovene for ansatte i Kriminalomsorgen, og deres utredning kom i 1984. Utvalget konkluderte med at *"arbeidet som fengselsbetjent ikke er mindre krevende enn mange andre yrkesgrupper som i dag har en tre-årig høgskoleutdanning"* (NOU 1984:2 side 52). I 1984 flyttet fengselsskolen til Teisen og skiftet i 1987 navn til Kriminalomsorgens utdanningssenter. Skolen består i dag av tre avdelinger; Avdeling for grunnutdanning, Forsknings- og utviklingsavdelingen (FoU-avdelingen) og Administrasjonsavdelingen (<http://www.kriminalomsorgen.no/index.php?cat=78513>).

Mye skjedde fra slutten av 1970- tallet. Nasjonal og internasjonal forskning og påvirkning førte til en utvikling av fengselsbetjentrollen. Ved siden av at den innsatte ble sett på som en

viktig ressurs, ble betjenten og dennes kompetanse oppfattet som viktig (referat av Hammerlin i *Straffegjennomføring* 2001).

Det som kalles importmodellen kom på slutten av 1970- tallet og begynnelsen av 1980-tallet. Det ble anerkjent at de som ble dømt til straff ikke skulle miste alminnelige borgerlige rettigheter (NOU 1984: 2 side 12), og andre fagpersoner begynte å arbeide i fengselsvesenet (referat av Hammerlin i *Straffegjennomføring* 2001: 41). Importmodellen ga forskjellige faglige impulser til fengselssystemet, ved at det ble tatt i bruk ulike soningsformer, og forskjellige pedagogiske og sosiologiske teorier ble omsatt i praksis. Disse reformene ble ikke gjennomført uten motstand, til tider var det stor uenighet mellom de som ønsket nye innfallsvinkler og de som holdt igjen og var mer orientert mot vokter- og sikkerhetsoppgaver (ibid).

Inspirasjon og innspill kom både fra det internasjonale miljøet og fra konkrete tiltak i Norge. Tjenestemannsrolleprosjektet ble satt i gang for å se på betjentrollen (Hammerlin og Mathiassen 2006: 71), og kontaktbetjentordningen ble etablert som følge av dette prosjektet (Hammerlin og Mathiassen 2006: 83).

Det ble gjort undersøkelser av fangebefolkningen, og man så at det var en sterkt hjelpetrengende gruppe. Sosialpedagogikken ble sentral, og oppmerksomheten ble rettet mot læring, påvirkning og dannelses (Hammerlin i *Straffegjennomføring* 2001: 42). Det ble foretatt kompetansegivende tiltak for de ansatte, og utdanningen kom i særlig fokus på 1980-tallet (ibid). St. meld. nr. 27 (1997-98) *Om Kriminalomsorgen* la føringer i forhold til den nye betjentrollen, men også den nye Straffegjennomføringsloven som var mer sikkerhets- og kontrollorientert fikk stor betydning (Hammerlin og Mathiassen 2006: 77).

Etatsutviklingsprosessen ble satt i verk i 1993. Utgangspunktet var en oppfatning om at de verdene etaten skulle bygge på og målene var uklare (Hammerlin og Mathiassen 2006: 73). Det var viktig å styrke en felles fengselsfaglig tilnærming og få en mer individuelt tilrettelagt soning som kunne bidra til å minske tilbakefall (ibid). En mer individuelt tilrettelagt soning innebar en mer individuell betjentrolle, og kontaktbetjentordningen kom i fokus (Hammerlin og Mathiassen 2006: 72).

Fra og med 2001 fikk man Kriminalomsorgen, en etat på tre nivåer hvor Kriminalomsorgens sentrale forvaltning (KSF) erstattet Fengselsstyret, og friomsorgens virksomhet ble lagt under et nytt, felles regionalt ledd (<http://www.kriminalomsorgen.no/index.php?id=430485>).

Etter over tre hundre år med frihetsberøvelse er fengselsstraffen fortsatt den sentrale reaksjonsformen for forbrytelser i Norge, men det har skjedd en dreining i arbeid med straffegjennomføring i retning av mer fokus på faglig innhold. Denne utviklingen synes å fortsette, da ny kriminalomsorgsmelding er under arbeid, med tittelen; "*Straff som virker - en kunnskapsbasert kriminalomsorg*" (<http://www.kriminalomsorgen.no/en-straff-som-virker.519901-77856.html>).

2.2 Kriminalomsorgens organisering i dag

I følge informasjon på Kriminalomsorgens nettsider er Kriminalomsorgen organisert i tre nivåer: Kriminalomsorgens sentrale forvaltning (KSF); seks regioner; de lokale fengslene og friomsorgskontorene (<http://www.kriminalomsorgen.no/index.php?cat=78030>).

Justisdepartementet er overordnet Kriminalomsorgens sentrale forvaltning.

Kriminalomsorgsavdelingen i Justisdepartementet har i tillegg til andre oppgaver en direktoratsfunksjon som Kriminalomsorgens sentrale forvaltning (ibid).

Videre kan vi lese på nettsiden at Kriminalomsorgens sentrale forvaltning har det øverste faglige og administrative ansvaret for Kriminalomsorgen. De seks regionadministrasjonene er delt inn i; nord, nordøst, sør, sørvest, vest og øst. Fengslene og friomsorgskontorene befinner seg på lokalt nivå. Kriminalomsorgen har eget kompetansesenter og utdanningsinstitusjon; Kriminalomsorgens utdanningssenter (KRUS), samt egen IT-tjeneste; KITT. Disse er direkte underlagt Kriminalomsorgens sentrale forvaltning.

Innsatte som starter straffegjennomføringen i fengsel, plasseres som hovedregel i fengsel med høyt sikkerhetsnivå, tidligere betegnet som lukket fengsel. Dersom særlige grunner ikke taler imot, skal den innsatte etter å ha gjennomført en del av straffen overføres til fengsel med lavere sikkerhetsnivå, tidligere betegnet som åpent fengsel, og en slik overføring er begrunnet i behovet for gradvis tilbakeføring fra fengsel til full frihet (<http://Kriminalomsorgen.no/index.php?id=430469>).

2.3 Utdanning til fengselsbetjent

Det er kun Fengselsskolen ved Kriminalomsorgens utdanningssenter, KRUS som utdanner fengselsbetjenter i Norge. Utdanningen er lønnet, pågår i to år og er ikke poengbasert.

Fullført utdanning medfører et års plikttjeneste i ett av landets fengsler.

Krav om generell studiekompetanse kan fravikes dersom søkere har generelt studiekompetansenivå i enkelte fag, samt relevant praksis fra menneskerelaterte yrker. Rene vaktyrker åpner vanligvis ikke for realkompetansevurdering. Samtlige søkere må ha ett års yrkespraksis (<http://www.kriminalomsorgen.no/index.php?id=432162>). Videre er det et krav at søkeren er 21 år eller eldre det året skolen starter og har god helse og vandel (<http://www.krus.no/no/Fengselsskolen/Hoyremeny/Krav/Opptakskrav/>).

Aspirantnemda velger ut de kandidatene som innkalles til opptaksprøve. Opptaksprøven består av en skriftlig oppgave med åpne spørsmål som gir en indikasjon på hvorfor søkeren vil bli fengselsbetjent. Deretter gjennomføres den fysiske funksjonstesten i gymsal, før dagen avsluttes med et intervju med aspirantnemnda (<http://www.kriminalomsorgen.no/index.php?id=432162>).

Et nytt kull aspiranter som utdannes til fengselsbetjenter har normalt oppstart på utdanningen 1. januar. Utdanningen består av forkurs, praksisår og teoriår (Studieplan for Fengselsskolen 2006-2007: 2). Forkurset på fire uker skal gi en innføring i hvordan det er å arbeide i fengsel. Etter forkurset utplasseres aspirantene ved ett av Kriminalomsorgens godkjente aspirantfengsler. Praksisåret er på 42 uker, og i disse inngår 6 ukers sommertjeneste. Aspirantene deltar i det daglige arbeidet som fengselsbetjent, men inngår ikke i grunnbemanningen. Aspirantene får jevnlig evaluering og oppfølging av en veileder (<http://www.krus.no/no/Fengselsskolen/Hoyremeny/Viktig-informasjon/Hvordan-blir-du-fengselsbetjent/>). I tillegg har aspirantene vanligvis en skoledag ved fengselet hver uke. Det gjennomføres enkelte eksamener også i løpet av praksisåret (<http://www.kriminalomsorgen.no/index.php?id=432162>).

Teoriåret er på 44 uker, og også her inngår 6 ukers sommertjeneste. Utdanningen er organisert som forelesninger, seminargruppeaktivitet, basisgruppearbeid, simuleringer/øvelser og individuelle studier. (Studieplan for Fengselsskolen 2006-2007). Skolen avsluttes november året etter opptak, med oppstart av pliktår fra 1. desember.

Utdanningen er organisert som en tverrfaglig temabasert opplæring. Studieplanen er gjenstand for analyse i denne oppgavens kapittel 4, og vil derfor ikke bli beskrevet nærmere her.

Begrunnelsen for å velge en pedagogisk modell der hovedvekten av praktisk opplæring pågår før et teoriår, er å skape sammenheng mellom opplæring og nødvendig yrkeskompetanse (Studieplan for Fængselsskolen 2006-2007: 3). Fængselsskolen baserer seg på problembasert læring, der de praksisrelevante problemstillingene danner utgangspunkt for arbeidet med ulike fag. Fagene vektlegges ikke i seg selv, deres relevans gjelder i forhold til å styrke aspirantenes kompetanse i sitt fremtidige yrke som fængselsbetjent (ibid).

2.4 Fængselsbetjentenes arbeid

Kriminalomsorgens utdanningssenter understreker på sine nettsider at yrkesrollen er sammensatt og komplisert, da hverdagen består av et vekselspill mellom å være vokter og hjelper (<http://www.krus.no/no/Fængselsskolen/Hoyremeny/Viktig-informasjon/Hva-gjor-en-fængselsbetjent/>).

Videre skriver de at alle innsatte gis muligheten til å få personlig oppfølging av en kontaktbetjent (ibid). Kontaktbetjentordningen er beskrevet som selve grunnpilaren i rehabiliteringsarbeidet, og ordningen går i korthet ut på at fængselsbetjentene får et særlig ansvar for å følge opp enkelte innsatte under varetektsopphold og straffegjennomføring. Kontaktbetjentens oppgaver kan variere noe mellom de ulike fængsler, men hovedfunksjonene er å sørge for at den innsatte får nødvendig informasjon, gjennomføre kartlegging, støtte og motivere den innsatte for å arbeide konstruktivt med sitt opphold i fængslet, være bindeledd mellom den innsatte og fængselet for øvrig, medvirke i fremtidsplanleggingsprosess og bistå ved henvendelser utad (<http://www.kriminalomsorgen.no/index.php?id=321800>).

Arbeidstidsbestemmelser og uniformsplikt er en del av fængselsbetjentenes hverdag. Fængselsbetjentyrket er et turnusyrke, der arbeid på dag, kveld, natt og helg inngår i den ordinære arbeidstiden. Personell i Kriminalomsorgen har alminnelig plikt til å bære uniform som fastsatt for den aktuelle tjeneste (http://www.kriminalomsorgen.no/getfile.php/159954.823/rundskr_ksf20031.pdf).

Et fengsel består av en gruppe individer, hver innsatt med sin unike bakgrunn og historie. Det er likevel kjent blant fengselsansatte og i befolkningen ellers at man i fengslene finner en utsatt gruppe mennesker med problemer på mange områder. Friestad og Hansen sin FAFO rapport fra 2004 om levekår blant innsatte viser at majoriteten av innsattes levekårssituasjon er særlig vanskelig fordi den er preget av opphopning av levekårsproblemer. Levekår er i denne rapporten definert som *"indvidenes tilgang på ressurser som de kan bruke på ulike arenaer for å kontrollere og bevisst styre sine livsvilkår"* (Norges offentlige utredninger 1993, her referert fra Friestad og Hansen 2004: 11). Dette innebærer at den gruppen mennesker som de ansatte samhandler med i hovedsak er mennesker som er marginaliserte på mange livsområder. At et fengselsopphold også kan påvirke den innsatte sin helse i negativ retning er poengtert i flere undersøkelser (Brekke & Holmern Halvorsen 2004, Finstad og Gjetvik 1980, Galtung 1959, Sykes 1958, her referert fra Skoglund 2006:10).

Innsatte i fengsel med høyt sikkerhetsnivå er videre mennesker som har begått straffbare handlinger som er av en slik art at samfunnet ikke finner det forsvarlig å la dem ferdes ute blant andre mennesker. Da det er dokumentert at disse også er en gruppe mennesker med sammensatte problemer som gjennom soning kan utvikle ytterligere problemer, er det ikke overraskende at det gjennom internasjonale studier ser ut til å være et fellesstrekk at fengselsbetjentene har en belastende arbeidshverdag (Schaufeli og Peters 2000, Whitehead 1989 her sitert i Ommedal og Wadseth 2001: 9).

Fengselshverdagen har i tillegg til de ovennevnte utfordringer den senere tid vært preget av politiske intensjoner om at soningskøene skal ned. Fengslene har vært fulle, og presset på de ansatte stort. Når Justisministeren samtidig uttaler at *"hele tiden har jeg vært tydelig på at vi vil normalisere forholdene når køen er borte"* tyder dette på at de pliktårsbetjentene som denne oppgaven omfatter, har blitt plassert ut i en arbeidshverdag som avviker fra det normale, og med et stort arbeidspress

(http://www.regjeringen.no/nb/dep/jd/dep/Justisminister_Knut_Storberget/taler_artikler/2007/Ingen-krise.html?id=477041).

Det som her er beskrevet i forhold til historie, organisering, utdanning og arbeidsoppgaver er alt en del av den virkelighet de nyutdannede fengselsbetjentene opererer innenfor. Dette kan sies å gi en større ramme for den konteksten som pliktårsbetjentene i denne undersøkelsen

deltar i. Videre blir det derfor gitt en nærmere beskrivelse av Ringerike og Oslo fengsel der pliktårsbetjentene i denne oppgaven har tjeneste.

Det følgende baserer seg på Ringerike fengsel og Oslo fengsel sine nettsider, samt privat korrespondanse/samtaler der samtykke til å bli referert til og sitert er innhentet. Av hensyn til leseren er de avdelinger der pliktårsbetjentene i undersøkelsen har tjeneste uthevet, da de to fengslene bruker betegnelsen avdeling både om seksjoner/enheter og tilhørende avdelinger.

2.5 Ringerike fengsel - kontekstbeskrivelse

Ringerike fengsel er en lukket storanstalt i Region Sør med plass til 160 innsatte. Fengslet som er bygget i perioden 1994-1997 har Norges høyeste sikkerhetsnivå og har 153 fast ansatte (<http://www.ringerikefengsel.no/faktaomfengselet.htm>).

Fengselets målgruppe er varetektsinnsatte og innsatte med relativt lange fengselsdommer, det vil si fortrinnsvis mer enn 2,5 år, samt innsatte som representerer en forhøyet volds-, kriminalitets- eller rømningsrisiko (<http://www.ringerikefengsel.no/fakta-tallogstorrelser.htm>). På grunn av den målgruppen fengselet er rettet inn mot, er det en målsetting at så få som mulig av de innsatte skal løslates direkte fra denne anstalten (ibid).

Ringerike fengsel tar imot innsatte fra hele landet, men hovedvekten av de innsatte kommer fra de nærliggende fylker. Det er normalt innsatte fra 15-20 forskjellige land i Ringerike fengsel. I gjennomsnitt er ca 20 % av fangebefolkningen utlendinger. Gjennomsnittsalderen på de innsatte er ca. 35 år, og gjennomsnittlig domslengde er på 3,9 år (ibid).

Informasjon om fengselets organisering er gitt av inspektør Anita Heimdal 30.04.07 under forutsetning av at organisasjonskart ikke blir gjengitt i oppgaven med navn på de ansatte. Øverste leder for fengslet er fengselsleder. I nivået under fengselsleder finner vi underdirektør/fangesak, administrasjonsavdeling, HMS - ansvarlig og aspirantleder. Fengslet er videre delt opp i fire avdelinger direkte underlagt fengselsleder; driftsavdelingen, fagavdelingen, *fellesskapsseksjonen* og sikkerhetsseksjonen, hver med sin leder/inspektør.

Øverste leder for *fellesskapsseksjonen* er inspektør, og under inspektør finner vi systemansvarlig, tilrettelegger kontaktbetjent, fangesak seniorkonsulent og fangesak 1.

betjent, samt fire teamledere. Hvert team består av 12 betjenter. Hensikten med teamene er å styrke samarbeidet ved at teamet har felles teoriundervisning og øvelser, samt at de er på jobb samtidig. Betjentene på teamet tilhører ikke nødvendigvis samme fellesskapsavdeling.

Fengselet består av fem avdelinger som er tilknyttet separate verksted- og skoletilbud. De følgende beskrivelsene er hentet fra Ringerike fengsels nettsider, tall og størrelser (<http://www.ringerikefengsel.no/fakta-tallogstorrelser.htm>).

Høyrisikoavdelingen er en 5- manns stor enhet som skal ta imot innsatte som representerer en særlig trussel mot samfunnets trygghet.

Avdeling A er en mottaks- og lukket énromsavdeling med plass til 29 innsatte.

Avdeling B er en *fellesskapsavdeling* med plass til 49 innsatte og med 20 betjenter i turnus. De innsatte er fordelt på 4 *boenheter*. Tre av boenhetene rommer 14 innsatte. Én har plass til 7. Hver boenhet er utstyrt med TV-stue/fellesskapsrom og kjøkken. Sysselsettingstilbudene på avdelingen er trevareverksted, videregående skole, anstaltens kjøkken og ganggutter.

Avdeling C er bygget opp på samme måte som avd. B, og har tilbud om: mekanisk verksted, videregående skole, grunnkurs i mekaniske fag, fengselets hovedvaskeri, renholdsarbeide og utegjeng som utfører utvendig vedlikeholdsarbeide. Fellesskapsavdelingene er atskilte enheter, og de innsatte har ikke kontakt mellom avdelingene.

Avdeling D er en skoleavdeling med plass til 26 innsatte.

I tillegg har fengslet et G- bygg, der de innsatte kan handle, trene og gå på biblioteket.

Inspektør Anita Heimdal ved Ringerike fengsel fortalte i samtale 27.04.07 at det legges vekt på tilsyn i *boenhetene*. Bemanning på avdelingen totalt skal være 7, der en betjent er tilgjengelig til å assistere de andre betjentene. På grunn av mangel på personale er det som regel 6 betjenter på jobb.

Ut fra en generell beskrivelse av *fellesskapsseksjonen* utarbeidet av konsulent ved personalkontoret Anita Delerud 30.07.07 og som i likhet med organisasjonskart ikke skal offentliggjøres, er hovedvekten av de ansatte på team 5 og 8 mellom 30 og 40 år. Det er ingen ansatte på de to team over 50 år. Det er til sammen 21 kvinner og 15 menn på de to

teamene, hvorav 21 betjenter har mindre enn 5 års ansiennitet, og 15 har mer enn 5 års ansiennitet.

Av aspirantkullet 2005/2006 fikk 9 menn og 9 kvinner plikttjeneste i Ringerike fengsel. For pliktårsbetjenter er det utarbeidet en instruksjonsplan som går over fire dager med påfølgende praksisvakter (vedlegg 1).

Videre er det grunn til å nevne at arbeidstilsynet i perioden denne oppgaven gjelder for, avslørte at anstalten brøt arbeidsmiljøloven med å ha ulovlig få fengselsbetjenter.

(<http://www.nrk.no/nyheter/distrikt/ostaffells/buskerud/1.2803568>).

2.6 Oslo fengsel - kontekstbeskrivelse

Oslo fengsel er landets eldste fengsel, bygget som botsfengsel i 1851, med plass til 392 innsatte. Anstalten har høyt sikkerhetsnivå og har 365 fast ansatte.

Fengselets målgruppe er i følge privat korrespondanse med fengselsdirektør Are Høydal 24.08.07, varetektsinnsatte og domsinnsatte. Varetektsinnsatte utgjør ca 40 % av det totale antall innsatte og domsinnsatte ca 60 %. Anstalten har mange ”gjengangere” og tunge rusmisbrukere på grunn av lokalisering i hovedstaden.

I følge privat korrespondanse med Vegard Karlsen ved Oslo fengsel 05.07.07, var gjennomsnittlig soningstid i anstalten i 2006; 101 dager. Gjennomsnittlig varetekt var 76 dager. De som har lengre dommer (her forstått som dommer av mer enn 2,5 års varighet) skal i utgangspunktet ikke sone i Oslo fengsel. Videre informerte Karlsen om at det er innsatte fra 50-60 nasjoner i Oslo fengsel. Gjennomsnittlig alder på innsatte var 33.6 år 27.08.07 (Førstebetjent Knut Gjerde i Oslo fengsel i telefonsamtale samme dag).

I følge organisasjonskart mottatt fra fengselsdirektør Are Høydal 05.07.07, er fengselsdirektør øverste leder for Oslo fengsel (vedlegg 2). Stab, assisterende fengselsleder, *avdeling A*, *B* og *C* og arbeidsdriften er direkte underlagt fengselsdirektør. Stab består av inspektør aspirantleder, rådgiver HR/HMS, inspektør fag- og organisasjonsutvikling og inspektør sikkerhet. Administrativ enhet er underlagt assisterende fengselsleder.

Oslo fengsel består av tre avdelinger; mottaks- og varetektsenheten (*avdeling B*), *boenheten* (*avdeling A*) og Stifinnern (*avdeling C*) (<http://www.oslofengsel.no/om%20fengslet.html>).

Antall avdelinger og plass til antall innsatte ved hver avdeling er hentet fra privat korrespondanse med Vegard Karlsen 05.05.07. Informasjon om de enkelte avdelinger er hentet fra Oslo fengsels nettsider (<http://www.oslofengsel.no/om%20fengslet.html>).

Mottaks- og varetektsenheten, avdeling B, består av 10 avdelinger med plass til 221 innsatte. Avdelingen har også basisavdelinger.

Boenheten, avdeling A, ledes av inspektør, og under inspektør finner vi 8 avdelinger, samt NK førstebetjent, vaktledere, fellestjenesten, fritid/kultur, journal, sosialkonsulent og personal. Det bor til sammen 151 innsatte på de 8 avdelingene. *Boenheten* består av tre typer avdelinger; restriktive avdelinger, kontraktsavdelinger og *basisavdelinger*.

Restriktive avdelinger er for innsatte som ikke fungerer på basisavdelingene og som ikke ønsker å være på slike fellesskapsavdelinger, og kontraktsavdelinger har tilbud til innsatte som er motiverte til å foreta endringer i forhold til rus og kriminalitet.

På en *basisavdeling* har den innsatte krav på basistilbud som arbeid, skole og fritidsaktiviteter. Noen basisavdelinger har også tilbud om programvirksomhet. Alle avdelingstypene har kontaktbetjentordning og tilbud om fremtidsplanlegging.

I følge Vegard Karlsen 05.07.07 var det tidligere noe ulikt innhold på *basisavdelingene*, der avdeling B hadde større grad av sikkerhet/restriksjon. Virksomheten på både *avdeling A* og *avdeling B* har utviklet seg til å bli mer differensiert, og de gamle skillelinjene er ikke lenger så tydelige. Likevel har Karlsen inntrykk av at disse oppfatningene om avdelingene fremdeles eksisterer, og at *avdeling A* oppfattes som en avdeling som retter seg mer mot innsattes behov og slipper mer opp på sikkerhetsregimet. Videre hevdet Karlsen 05.07.07 at det et overordnet mål å utvikle kontaktbetjentarbeidet på *basisavdelingene*.

Stifinnern, avdeling C, er et tilbud til innsatte med rus og avhengighetsproblemer.

I tillegg har Oslo fengsel arbeidsdriften, som tilbyr arbeid og aktivisering til de innsatte.

Avdelingsleder Tove Husvåg fortalte i samtale 27.08.07 at fengselsbetjentene på *basisavdeling* har fagtid 08.30- 11.30 der de kan arbeide med for eksempel kontaktbetjentarbeid, visitering, fremstillinger og trekantsamtale med sosialkonsulent. 3-4 betjenter fra avdeling A har da følgetjeneste, det vil si å følge innsatte til for eksempel helsetjeneste og advokatbesøk. Denne funksjonen går på omgang mellom tjenestemennene.

Resten av tiden er det lagt vekt på fellesskap mellom de innsatte og mellom betjenter og innsatte.

Videre informerte Husvåg om at *basisavdelingen* skal ha 9 betjenter på turnus. Det er for tiden 6 faste betjenter på turnusen. De 6 er i alderen 25-33, og alle har under 3 års ansiennitet. De resterende 3 stillingene blir fylt opp ved hjelp av tilfeldige vakter/ufaglærte vikarer. Det er i følge Husvåg for det meste minimumsbemanning, det vil si 2 dagvakter og 2 kveldsvakter.

Av aspirantkullet 2005/2006 fikk 5 menn og 5 kvinner plikttjeneste i Oslo fengsel. I følge Karlsen 05.07.07 omhandler introduksjonskurset for pliktårsbetjenter i hovedsak sikkerhet, og tilpasses betjenter som tidligere har hatt praksis i Oslo fengsel. Han kunne i tillegg opplyse om at i den perioden pliktårsbetjentene i denne oppgaven har hatt tjeneste, har arbeidet på avdelingene vært preget av høyt belegg på grunn av at soningskøene skal vekk.

2.7 Avsluttende kommentarer

Tradisjonelt har fengselsbetjentyrket vært et yrke med lav status og fokus på vokteroppgaver.

Med gradvis tilrettelegging av miljøet i fengslene for å sette i gang lærings- og endringsprosesser har kravene til fengselsbetjentenes kompetanse økt. Både Kriminalomsorgens organisering, klargjøring av felles verdigrunnlag og utdanningen er endret som et resultat av mer fokus på faglig innhold i soningen.

Selv om tendensene har svingt gjennom tidene, fra oppbevaring og forbedring til behandling og rehabilitering, har en ting stått fast hele tiden; straffen skal gjennomføres. I tillegg rettes læringsprosessene og betjentenes kompetanse mot en uensartet gruppe, med overvekt av hjelpetrengende mennesker i forhold til leveårskomponenter som eksempelvis helse, utdannelse, jobb og bolig.

Mye av det beskrevne i kapittel 2 er deler av den sosiale virkelighet til alle de tre pliktårsbetjentene i denne undersøkelsen. Noe av konteksten blir imidlertid ulik, da de tre betjentene har tjeneste i ulike fengsler og på ulike avdelinger. Om dette har betydning for de læringsprosesser og utvikling av opplevd handlingskompetanse som eventuelt finner sted er

problemstillinger jeg vil komme tilbake til i kapittel 6 under presentasjon, analyse og drøfting av egne resultater.

I neste del vil jeg introdusere de teoretiske perspektivene som har vært styrende i forhold til å utarbeide semistrukturerte intervjuer i den hensikt å få tak i hvilken handlingskompetanse pliktårsbetjentene selv opplever å ha, og om det skjer utvikling av opplevd handlingskompetanse i pliktårets første måneder.

3. Teoretisk perspektiv

Læring har vært og er et viktig tema for oss mennesker, all den tid vi har vært i stand til å observere og reflektere over at vi lærer og utvikler oss og at denne læringen fører til bedre livsvilkår. Rørvik (1976: 16) skriver: *”Læring er tilegning av ein disposisjon til relativt varig forandring av oppleving eller åtferd”*. Definisjonen viser til forandringer som følge av læring, men lar spørsmålene om hvordan disse forandringene skjer stå åpent, da læring er beskrevet som tilegning av en disposisjon uten nærmere forklaring. I vår streben etter å finne svar på hva som kjennetegner læring, har vi kommet frem til teorier som strides innbyrdes, både i forhold til hvordan vi lærer, hva som skjer når vi lærer og i hvilken grad læring er et individuelt prosjekt. To pedagogiske retninger som opererer med ulike forklaringsmodeller og som har hatt innvirkning innenfor nyere pedagogisk forskning (fra ca 1970 og frem til i dag) er kognitivismen og sosiokulturell teori.

Det viktigste skillet mellom disse perspektiver, er det sosiale sin plass i forhold til læring. I et rendyrket kognitivt perspektiv har ikke det sosiale fokus, man forsømmer spørsmål som gjelder menneskelig samhandling, historie og kultur som viktige referanserammer og hva det vil si å være deltager i et sosialt fellesskap. Det man har lyktes med, er å beskrive sider ved individets tenkning og kunnskap. I et grunnleggende sosialt perspektiv er problemstillingen snudd på hodet; menneskelig samhandling har vært i fokus, mens man har utelatt spørsmål som gjelder individuell tenkning og forståelse. Begge perspektiver kommer imidlertid i ulike varianter med ulik plassering i forhold til det sosiale og kognitive.

Nygren (2004) baserer seg på to ulike perspektiver på læring, og jeg innleder derfor kapittel tre med å presentere de to perspektivene. Videre vil jeg redegjøre for Nygren (2004) sin teori om handlingskompetanse, da dokumentanalysene og analysene av det empiriske materialet er analysert ut fra dette. En forståelse av profesjon og profesjonalitet inngår i handlingskompetansebegrepet da Nygren (2004) snakker om profesjonelle kompetanser, og det er derfor nødvendig med en omtale av både dette begrepet og begrepet kompetanse.

3.1 Kognitivt perspektiv på læring

Som en reaksjon på det behavioristiske perspektivet så man en dreining i 1970- årene vekk fra det ytre observerbare til den indre tankevirksomhet hos det enkelte menneske (Bråten 2002, Säljö 2004).

Som det viktigste bidraget innenfor kognitivistisk læringsteori regnes konstruktivistisk teori med Piaget som sentral person (Säljö 2004: 57). Innenfor en konstruktivistisk læringsforståelse er læring en aktiv konstruksjonsprosess der mennesket tar imot kunnskap, tolker denne kunnskapen og setter den sammen med allerede eksisterende mentale modeller. I den grad ny kunnskap ikke stemmer med det som allerede er lært, blir kunnskapen reorganisert i nye mentale modeller (Ormrod 2004). Kunnskap vokser frem ved at den lærende selv er aktiv, mer enn at den enkelte passivt tar imot ferdigpakket kunnskap. Det individuelle perspektivet ser på læring som noe som foregår inne i hodet på den enkelte, og som vedkommende bærer med seg som en pakke med kunnskap ferdig til å bli brukt på nye situasjoner. Kompetansen er individuell og personlig.

I forhold til reproduksjon snakker man om ”inn- læring” i betydningen av at kunnskapen er der ”ute” og skal ”inn” i hodet på den enkelte. Overføring av kunnskap forstås som kunnskap som kommer utenfra og som bearbeides og lagres i den enkeltes hode. Kunnskapen er i så måte ferdig og klar til å overføres til den enkelte, og det kognitive apparatet oppfattes som likt hos alle, uavhengig av kulturell og sosial bakgrunn (Säljö 2004). Læringsprosessens resultat, kunnskapen eller kompetansen er abstrakt og allmenn forhold til at den er løsrevet fra den situasjonen der læringen finner sted (Nygren 2004:48). Kunnskapen kan brukes over alt og i alle situasjoner.

I et kognitivt perspektiv på læring vil en nyutdannet fengselsbetjent bringe med kunnskap og en kompetanse klar til å anvendes på nye arbeidsoppgaver. Kompetansen er personlig, og blir brukt for å løse arbeidsoppgavene. Betjenten bringer uproblematisk med seg kunnskaper fra en situasjon til en annen. Gjennom aktiv deltakelse på arbeidsplassen vil vedkommende ta imot kunnskap, tolke denne og eventuelt reorganisere sin kunnskap og på denne måten utvikle sin kompetanse. Læring og utvikling skjer ved en indre struktureringsprosess hos den enkelte pliktårsbetjent.

3.2 Sosiokulturelt perspektiv på læring

Innenfor et sosiokulturelt perspektiv skjer det en forflytning av fokus fra individet til læringsfellesskapet.

At perspektivet kalles sosiokulturelt, viser at læring er avhengig av den sosiale sammenhengen og kulturen den er en del av. Kunnskapen kan ikke løsrives fra den sammenhengen den står i. Med kultur menes her: *"Den samlingen av ideer, holdninger, kunnskaper og andre ressurser vi erverver gjennom interaksjon med omverdenen"* (Säljö 2001:30).

Det sosiokulturelle perspektivet har sine røtter tilbake til Vygotsky, Leontjev og Luria og den kulturhistoriske skolen (Nygren 2004). Det relasjonelle aspektet, interaksjon og samhandling står sentralt hos alle disse. Vygotsky hevder at sosial samhandling er utgangspunktet for læring ved at læring skjer gjennom deltakelse, samarbeid og dialog med andre og mer kompetente personer (Vygotsky 1978 her referert fra Sitter 2004: 25). Kunnskap er med andre ord ikke noe det enkelte individ tilegner for seg selv eller noe som utelukkende foregår i utdanningsinstitusjoner, men derimot noe som tilegnes gjennom aktiv deltakelse i en sosial og kontekstuell sammenheng.

I følge Wittek (2004: 18) har sosiokulturell teori utviklet seg til å bli et paraplybegrep for en rekke ulike retninger, og de retningene Nygren (2004) henter mye av sin inspirasjon fra er den kulturhistoriske virksomhetsteorien, den kritiske psykologiens videreutvikling av virksomhetsteorien samt teoritradisjonene rundt situert læring.

3.2.1 Kulturhistorisk virksomhetsteori

Innenfor den kulturhistoriske virksomhetsteorien har begrepet virksomhet en sentral plass. Med virksomhet menes *"historisk utviklet aktivitet av et eller annet slag"* (Säljö 2004: 141). I følge virksomhetsteorien kan ikke relasjoner mellom mennesker og relasjonen mellom mennesket og dets omverden bli etablert og utviklet på annen måte enn gjennom de virksomheter eller aktiviteter som mennesket gjennomfører. Fokus er verken det indre eller det ytre, men koblingen mellom det indre og det ytre som gjør at man har en relasjon. Koblingen er det vi mennesker gjør i verden, de handlinger vi utfører. Disse handlinger er en

del av den prosessen som vi kaller menneskelig virksomhet (Kryssildprosjektet, <http://web.hil.no/Kryssildprosjektet>).

Det menneskesynet som ligger til grunn i aktivitetsteori baserer seg blant annet på Marx og Engels som oppfatter at mennesket bekrefter seg selv gjennom bearbeiding av den fysiske verden (Rasch 2006: 23). Denne bearbeidingen kan forstås som at vi mennesker hele tiden gjør noe, vi spiser, arbeider, leker, leser, av og til som en del av en sosial praksis i fellesskap med andre, men også når vi leser en masteroppgave er vi virksomme. Gjennom disse virksomheter får vi nye erfaringer, vi lærer, og vårt selvilde endres.

Nygren (2004: 71) uttrykker at *"vi er og blir hva vi gjør"*. Med dette mener han å beskrive den prosess der mennesket gjennom virksomhet skaper og forandrer seg selv (behov, motiver, kompetanser og personlighet), og også sin omverden og sine relasjoner til denne omverdenen (ibid).

3.2.2 Situert læring

Det situerte læringsperspektivet ved Lave og Wenger (2003) opererer innenfor samme forståelsesramme som virksomhetsteori når de hevder at læring primært skjer gjennom å delta i virksomheten til et praksisfellesskap. Et praksisfellesskap innebærer deltagelse på mange nivåer og er således ikke enhver sosial situasjon (Lave og Wenger 2003:83). Alle medlemmene behøver ikke å være til stede samtidig, men et praksisfellesskap innebærer deltagelse i et virksomhetssystem som deltagerne skaper gjennom å ha en felles forståelse av hva man er der for, hva det betyr i deltagerens liv og for fellesskapet (ibid).

Nygren (2004: 73) forstår forholdet virksomhet og praksisfellesskap som at personer deltar i ulike typer virksomheter innenfor ulike typer praksisfellesskap, og baserer sine analyser på denne forståelsen.

Fengselsbetjentyrket som er et turnusyrke, vil i så måte være et praksisfellesskap. Alle deltagerne er ikke til stede samtidig, men de inngår i det samme fellesskapet og har et felles mål og forståelse. De virksomheter betjentene kan delta i, kan være å følge innsatte til helseavdelingen, skrive vedlegg til søknader og ha samtale med en innsatt i enerom. Betjentene som utfører disse virksomheter utgjør et praksisfellesskap der deltagerne har

ulike posisjoner. Pliktårsbetjentene er de sist ankomne, og beskrives med Lave og Wenger (2003) sin terminologi; *legitim perifer deltagelse*.

Deltagelsen er helt sentral når det gjelder Lave og Wenger sitt syn på læring. Uten deltagelse vil læring kunne ses på som reproduksjon av sosial praksis. Lave skriver i boken Mesterlære av Nielsen og Kvale (2004: 51) at det ikke er slik at læring inngår som ledd i all sosial praksis; *"Slik jeg (Lave) forstår Wengers argumentasjon, er opplevde, potensielle deltakerbaner en betingelse for at deltakerne skal gi seg med i omfattende transformativ praksis. Denne betingelsen er undertiden, men ikke alltid oppfylt"* [min tilføyning].

I forhold til det viktige deltagelsesaspektet bruker Lave og Wenger (2003) begrepet *legitim perifer deltagelse*. Periferien står her ikke i relasjon til et "sentrum", det er snakk om en prosess der den nyankomne tas opp i praksisfellesskapet.

Deltagelsen er "legitim" i betydningen av at den nyankomne har en plass og en rolle å fylle i fellesskapet, men at han eller hun er nybegynner og ikke kan bidra i samme omfang som de mer erfarne deltagerne. Begrepet omfatter en relasjon mellom den nyankomne og de mer erfarne, og det setter søkelyset på læringsprosessen fra den nyankomne kommer inn i som deltaker i et praksisfellesskap og til hun eller han er fullverdig deltaker. Læringsprosessen innebærer at den nyankomne deltar, observerer, bidrar med nye ideer, får tilbakemelding og på den måten gradvis blir i stand til å bidra på en mer fullverdig måte.

Den fullverdige deltagelsen markerer ikke et sentrum i praksisfellesskapet, men *"skal tilgodese de forskjelligartede relationer i varierende former for medlemskab af fællesskaber"* (Lave og Wenger 2003: 38). Full deltagelse er motsatsen til den legitime perifer deltagelsen, da personen gjennom en læringsprosess har tilegnet seg kompetanse til å delta på en mer fullstendig måte. Læringen som skjer kommer til uttrykk gjennom en forandring i måten å delta på.

Lave oppfatter Wengers argumentasjon slik at læring kun er mulig der hvor man er på en innadgående deltakerbane. (Lave og Wenger 2003: 176). Det er her snakk om at visse kriterier må være oppfylt for at læring skal kunne skje.

For at den nyankomne skal komme inn på en innadgående deltakerbane må vedkommende gis adgang til det som i følge Wenger er de tre dimensjonene ved praksis; *"gensidigt*

engagement med andre medlemmer, til deres handlinger og deres forhandlinger af virksomheden og til det repertoire som er i brug” (ibid).

For en pliktårsbetjent innebærer dette at vedkommende får adgang til det eksisterende praksisfellesskapet på arbeidsplassen, innsikt og opplæring i regler og rutiner og en forståelse av de hjelpemidler arbeidsplassen besitter, som dataprogram og alarmfunksjon, samt en felles forståelse av hvorfor man er der, hva som er de viktige oppgavene og hva man skal ta i bruk for å utføre disse.

Lave og Wenger (2003:85) omtaler hjelpemidler som artefakter, og at betydningen av disse artefakter i miljøet må være mer eller mindre transparent for de lærende. Transparens betyr ikke kun å få opplæring i hvordan eksempelvis en alarm fungerer, og er ikke en egenskap ved gjenstanden, det er mer en prosess der det som skjer i miljøet og alt det som brukes i arbeidet, gjøres forståelig og tilgjengelig for den som er ny slik at han eller hun har mulighet til å dele de andres forståelse og på den måten starte på sin innadgående deltakerbane.

I yrker som har som hovedinnhold å relatere seg til andre mennesker er ofte mye av fagets kunnskap ”taus” (Polanyi 1958, 1966, 1969 her sitert i Lauvås og Handal 1995: 90).

Begrepet fanger opp at det eksisterer en type implisitt kunnskap som det kan være vanskelig å sette ord på, men som har stor betydning for det arbeidet som utføres. Utfordringen er å gjøre det implisitte og tause tilgjengelig og transparent for den nyankomne.

Wenger mener at for å kunne karakterisere sosial deltagelse som en læringsprosess, må komponentene mening, praksis, fellesskap og identitet være til stede (Lave og Wenger 2003: 131). Dette fordrer transparens på arbeidsplassen. Deltakelsen i praksisfellesskapet er mer enn en læringsprosess, det er med på å forme identiteten gjennom å forhandle med de andre deltagerne om mening. Meningen det forhandles om er deltagerens opplevelse av at det som gjøres er meningsfullt. Denne forhandlingen foregår gjennom å delta i praksisfellesskapet og ha tilhørighet der.

Deltagelse og deltagerbaner er sentrale begreper i Lave og Wenger (2003) sine teorier. Og selv om deres teorier omhandler enkeltpersoner sine deltagelser i sosiale kontekster, er det først og fremst de sosiokulturelle betingelsene for læring som er vektlagt. Ut fra deres perspektiv er læring en kollektiv prosess, noe som skjer mellom mennesker og ikke personlig med hver og en av dem.

I et perspektiv som vektlegger samspillet mellom individ og kollektiv, vil pliktårsbetjentene gjennom å delta i arbeidsfellesskapet tilegne seg kunnskaper og ferdigheter. Læringen skjer ikke i den enkelte betjent sitt hode, men i det sosiale samspillet, konteksten på arbeidsplassen. Det som skjer på arbeidsplassen er ikke noe som *påvirker* betjenten, da læringen som skjer og betjentens handlinger og forståelse er *deler* av konteksten. Læringens resultat, kompetansen, må ses i forhold til bestemte handlinger i en bestemt kontekst. Læringen er *situert*. Kunnskapene og ferdighetene tilegnes ikke bare ut fra her- og nå-situasjonen, men er basert på hele deres sosiokulturelle virkelighet og historie.

I et situert læringsperspektiv er overføring av kunnskap, også kalt *transfer* (Nygren 2004: 51) et komplisert fenomen. Når læring er koblet til ulike sosiale praksiser med egen indre logikk, kan det være utfordrende å oversette det man har lært til et annet miljø (Säljö 2004).

3.3 Den kritiske psykologien - læringens personlige aspekter

Ole Dreier, som tilhører *den kritiske psykologien*, har også utviklet teorier om læring som omhandler deltakerbaner (Nielsen og Kvale 2004).

I likhet med tradisjonen rundt situert læring er kritisk psykologi en retning innenfor det sosiokulturelle perspektivet. I kapittelet *Læring som endring av personlig deltakelse i sosiale kontekster* i boka *Mesterlære* av Nielsen og Kvale (2004) deler Dreier Lave og Wenger (2003) sin oppfatning om at læring foregår gjennom deltagelse i sosial praksis, men han vektlegger de egne, spesifikke måtene å lære på.

Samtidig bringer han også inn begrepet handlekontekster på den læringsteoretiske banen og sier om dette: "*Når personer lever i kontekstuell oppdelte, sammensatte samfunnsmessige praksisstrukturer, deltar de i flere handlekontekster. I et slikt samfunnsliv ville det vært en helt usedvanlig begrensning hvis en person bare tok del i en enkelt kontekst*" (Nielsen og Kvale 2004:73). Begrepet praksisfellesskaper blir her utvidet til å gjelde alle de kontekster et menneske beveger seg innenfor, både i et kort og langt tidsperspektiv. Et menneske vi helt fra det er født bevege seg i mange ulike kontekster, eksempelvis; familiekontekst, barnehagekontekst, skolekontekst, fritidskontekst og arbeidskontekst. I et mer kortsiktig tidsperspektiv vil et menneske kunne delta i eksempelvis familiekontekst, arbeidskontekst og fritidsaktivitetskontekst i løpet av en og samme dag. I alle disse kontekster der et menneske

er deltager, vil det skje læringsprosesser mener Dreier. Derfor snakker han om deltakerbaner og læringsbaner på tvers av handlekontekster (Nielsen og Kvale 2004).

Videre er han opptatt av de ”*personlige forutsetningene for deltagelse*” (Nielsen og Kvale 2004: 76). Gjennom å delta i handlekontekster vil det skje læring som fører til personlig innsikt og forståelse som igjen vil påvirke personens måte å delta i handlekontekstene. Læringen er med andre ord forankret i en sosial praksis som fører til individuelle personers aktive endring og utviklingsprosess (ibid). Betydningen og meningen med det man gjør dannes i den enkelte i en stadig pågående prosess, men denne prosessen er hele tiden forankret i de sosiale kontekster.

3.4 Den situerte og personlige handlingskompetanse

I sin bok *Handlingskompetanse- om profesjonelle personer* baserer Nygren seg i hovedsak på det sosiokulturelle perspektivet, men er som han selv sier ”*i kritisk dialog med*” (Nygren 2004: 49) både dette og det kognitive perspektivet for å forstå enkeltemnes læring og utvikling av handlingskompetanse. I boken deler han de viktigste elementene i profesjonelle kompetanser inn i fem hovedelementer; Yrkesrelevante kunnskaper, yrkesrelevante ferdigheter, yrkesrelevant kontroll over ytre betingelser, yrkesidentiteter og yrkesrelevant handlingsberedskap (Nygren 2004: 162).

Nygren (2004) er opptatt å ivareta det personlige aspektet ved læring og utvikling av handlingskompetanse og deler derfor Dreier (Nielsen og Kvale 2004) sin oppfatning av at måten den enkelte deltar på er vesentlig. Handlingskompetansen i sitt innhold er særegent og personlig utformet. Sammenlignet med Dreier (ibid) kan man stille spørsmål om i hvilken grad Nygren (2004) har utviklet ny teori, da han ligger nært opp til Dreier sine perspektiver på læring og utvikling. Selv sier Nygren at Dreier sine teorier om læring gjennom personlig deltakelse i sosiale praksiser både har vært inspirerende i det teoretiske arbeidet (Nygren 2004: 69), og at Dreier sin forståelse av forholdet mellom læring og deltakelse er i overensstemmelse med den forståelsen som han selv representerer (Nygren 2004: 80).

Nygren (2004: 80) viser til at den kritiske psykologien bruker begrepet ”handleevne” for å beskrive de personlige forutsetningene for deltakelse. Nygren presiserer at dette begrepet skiller seg fra det han selv kaller handlingskompetanse, og at han utvikler en teoriforståelse

som handler om mer enn de prosesser som personer utvikler sine kompetanser gjennom. Nygren presenterer en teori om *profesjonelle kompetanser* (Nygren 2004: 81) og de prosessene som personer utvikler slike profesjonelle kompetanser gjennom, i et forsøk på å overskride både den kognitivistiske læringstradisjonen og tradisjonen for situert læring. I denne dobbelte fokuseringen på både prosessen (læring, utvikling) og produktene (kompetansen) står den enkelte person som blir til profesjonell person i sentrum. Sentrale spørsmål Nygren (2004: 50) forsøker å besvare er hvor de indre psykiske prosessene tar veien og hvordan en kontekstoverskridende læringstransfer er mulig innenfor et situert læringsperspektiv.

Kompetanse og profesjonell er viktige begreper i Nygren (2004) sin teori. En redegjørelse av denne teorien fordrer derfor en omtale av begrepene og hvordan de relaterer seg til pliktårsbetjenter.

3.5 Profesjonelle personer

Med profesjonelle personer mener Nygren (2004: 95) ”konkrete personer som utøver sin profesjon”.

I følge Nygren (2004) er det nylig gjort et forsøk på å oppsummere de viktigste felles karakteristika hos personer som er dokumentert i den typen empirisk forskning som utgår fra en tradisjonell forståelse av profesjoner. Utøvelsen av profesjonen må bygge på teoretisk viten basert på en langvarig utdanning med et formelt eksaminasjonssystem. Det skal være etablert en etisk kodeks (code of conduct) for å sikre den profesjonelle integriteten, virksomheten skal være en form for service og profesjonen skal være organisert (Weicher 2003:75, her referert fra Nygren 2004: 39).

Langt på vei oppfyller fengselsbetjentyrket kravene til å kalles en profesjon, men utdannelseskravet mangler.

Eraut (2006:1) viser til at Etzioni har brakt inn begrepet ”semi- profesjoner” i profesjonsforskningen. Betegnelsen viser til at profesjonalisering av et yrke forutsetter en utdanning av en viss lengde som gir samfunnet en ekspertise som ingen annen gruppe i sin helhet kan ta over. Ekspertisen skal være basert på et bredt grunnlag av kunnskap og vitenskapelighet (<http://www.pfi.uio.no/prolearn/index.html>).

I dag er fengselsbetjentutdanningen en toårig etatsutdanning, og kan på grunn av både utdannelseskrav og ekspertisekrav heller ikke plasseres innenfor en slik profesjonsforståelse. Av mangel på utdannede betjenter utfører ekstrabetjenter det samme arbeidet som utdannede betjenter i de fleste av landets fengsler, og krav om utdanning av en viss lengde som gir en unik og ekskluderende kunnskap kan derfor ikke sies å være oppfylt.

Leder for grunnutdanningen på KRUS, Egil Larsen, kunne i samtale 30. mars 2007, opplyse om at det går en debatt om å gjøre fengselsbetjentutdanningen om til høyskoleutdanning. Årsaken til denne debatten er trolig både det generelle utdanningsnivået i samfunnet forøvrig, men også kravene til kompetanse i yrket (se kapittel 2.1).

Av det som her har fremkommet kan ikke fengselsbetjentyrket kalles en profesjon, men det er et yrke med krav til kompetanse som oppfyller de fleste av profesjonskravene.

I likhet med andre profesjoner er utdannelsen og utøvelsen av yrket basert på teoretisk kunnskap, selv om Kriminalomsorgen ikke har utviklet sitt eget kriminalomsorgsfag. Fengselsbetjenter skal både ivareta sikkerhet og kontroll, kunne relatere seg til mennesker og sette i gang endringsprosesser, gjerne innefor et trangt handlingsrom der de går fra den ene oppgaven til den andre og må omstille både seg og den innsatte på den nye relasjonen de to står i. Som en av respondentene sa det:

" [...] det er jo noen innsatte som... ja, blir mannevonde når de skal visiteres for eksempel [...] og da er det kanskje ikke så all right å gå inn på cella og ta han med opp på kontaktbetjentrommet og skal prate med han om... ja, alt mulig rart etterpå liksom [...]"

Jeg slutter meg til Johansen (2007: 53) når han hevder at *"fengselsbetjentene pålegges arbeidsoppgaver som om de var profesjonelle yrkesutøvere"*.

På bakgrunn av det ovennevnte har jeg valgt å analysere pliktårsbetjentenes kompetanse i forhold til Nygren (2004) sin teori om handlingskompetanse som gjelder profesjonelle personer, på tross av at denne yrkesgruppen i dag ikke gjennomgår en tre- årig høyskoleutdanning.

3.6 Kompetanse

Vi støter på ordet kompetanse i en mengde sammenhenger og sammensetninger.

Kompetanse har blitt et ord vi bruker ukritisk om alt fra kunnskap til holdninger i utdanningssfæren, jobb og privatliv. Samfunnet har satset stort på kompetanse, noe vi ser av de offentlige utredninger og dokumenter med fengende titler som for eksempel ”ny kompetanse”, ”kompetansereformen”, ”en snarvei til kompetanseberetningen for Norge” (Rasch 1997: 6)

Nygren (2004: 151) setter kompetanse sammen med profesjonell, og definerer at å ha en profesjonell kompetanse innebærer:

- *”i forhold til bestemte krav å være i stand til å mestre en eller flere av de oppgavene som er tillagt profesjonen som legitime profesjonsoppgaver*
- *å ha myndighet til å kunne fatte de beslutninger som kreves for å kunne utføre de legitime profesjonsoppgavene*
- *å ha legitimitet til å utføre bestemte oppgaver som en del av profesjonsutøvelsen”.*

Med legitimitet forstås her ”å ha rett til” i subjektiv og ikke juridisk forstand. Samfunnet har en felles oppfatning av at en bestemt profesjon har rett til å utføre en bestemt type oppgaver. ”Myndighet til å fatte beslutninger” forbindes her med ”legalitetsprinsippet”, at offentlige myndigheter må ha lovhjemmel for å kunne gripe inn overfor borgerne i individuelle tilfeller. Når noen blir idømt straff, skal denne gjennomføres med hjemmel i Straffegjennomføringsloven (LOV 2001-05-18 nr 21), som Kriminalomsorgen med betjentene er satt til å forvalte. Betjentene gjennomgår en utdanning for å kunne utføre og mestre de yrkesrelevante oppgavene og de har samfunnets godkjenning, krav og lovhjemmel til å utføre disse oppgavene. I alle tre punkter kan fengselsbetjenter sies å ha krav på seg til å inneha profesjonell kompetanse.

Trolig er kompetanse så allment interessant fordi vi har en tendens til å sette likhetstegn mellom den profesjonelle kompetansen og å få tilfredstilt samfunnets behov, om det nå er å vokte fanger eller sette i gang lærings- og endringsprosesser som gagnar samfunnet.

Eraut (2006) sier at kompetanse kan defineres som det å være kvalifisert til å utføre et arbeide, men sier ingenting om *kvaliteten* på arbeidet som utføres. Kanskje setter Eraut her

fokus på en allmenn utbredt misforståelse omkring dette med kompetanse og en altfor stor tro på hva profesjonelle personer skal kunne klare.

Nygren (2004: 131) viser til at man i NOU 1997: 25 *Ny kompetanse* skiller mellom realkompetanse og formell kompetanse. Med realkompetanse oppfattes det et menneske kan, mens formell kompetanse betegner at man har bestått eksamener fra utdanning. Nygren (2004: 135) hevder at dette er et meningsløst skille, da all kompetanse som fungerer i praksis er reell. Det finnes ingen formelle kompetanser hevder Nygren, og innfører begrepene kvalifikasjonsrelevant og yrkesrelevant kompetanse (Nygren 2004: 136).

Kvalifikasjonsrelevant kompetanse forklarer han som den type kompetanse som fungerer i en utdanningskontekst, og yrkesrelevant kompetanse som de kompetanser som er optimale for å kunne utføre de profesjonelle oppgavene (ibid). Profesjonell kompetanse er videre for Nygren noe som en person har utviklet gjennom deltakelse i en eller flere former for praksis (ibid).

I begrepet profesjonell kompetanse ligger det for Nygren (2004) implisitt en tanke om at det rommer noe personlig ved at *personer* innehar nødvendige *kvalifikasjoner*.

Nygren (2004) kritiserer blant annet Skau (2005) for å være for uklar i sin omtale av profesjonell kompetanse med det at hun forsøker å skille personlig kompetanse fra teoretisk kunnskap og yrkesspesifikke ferdigheter. For Nygren er dette skillet uhensiktsmessig, og han argumenterer med bakgrunn i Per Fibæck Laursen (Weicher og Fibæck Laursen (red) 2003 her referert fra Nygren 2004: 96) for at personlig kompetanse er *en del av* en profesjonell kompetanse. Personligheten er relevant i relasjonsbaserte yrker og kan ikke beskyttes fra læring. *Hele* personen lærer som resultat av å delta i kontekster, i det Nygren (2004: 52) betegner som et vekselspill mellom de indre psykiske prosesser og de ytre kontekstuelle praksisfellesskaper.

Om *kompetanse* generelt sier Nygren (2004: 64) at den må ses i en sammenheng. For det første vil det være nødvendig å se kompetanse i forhold til den som tilegner seg den og bruker den, og i forhold til konkrete personer. For det andre har kompetanse ingen mening hvis vi ikke forstår den i forhold til de oppgaver som den enkelte kan mestre med bakgrunn i kompetansen. En menneskelig kompetanse kan ikke forstås hvis vi ikke vet hva den er rettet mot. Å snakke om kompetanse gir ingen mening uten det som Nygren (2004: 65) kaller *gjenstand*, den oppgave eller problem som skal løses.

Hva pliktårsbetjentenes kompetanse er rettet mot er omtalt i kapittel 2.4 og 2.7, og viser at fengselsbetjentes arbeid krever en sammensatt handlingskompetanse. Hva som er Kriminalomsorgens intensjonale handlingskompetanse blir beskrevet nærmere i dokumentanalysene i kapittel 4.

3.7 Handlingskompetansenes utviklingsdynamikk

Den teorien som Nygren (2004) utvikler, anerkjenner at læring er en del av den konkrete sosiale konteksten, men har et sterkere fokus på det som skjer i individet for å forstå den personlige utvikling av profesjonell kompetanse. Denne koblingen mellom det ytre og det indre gir et helhetlig perspektiv på kompetansebegrepet som inneholder både kognitive, følelsesmessige, verdimessige, sosiale og kulturelle aspekter.

I Likhhet med Nygren fokuserer Eraut (2006) på utvikling av profesjonell kompetanse, og han argumenterer for å se denne i et mer helhetlig perspektiv. Nygren inkluderer Eraut (ibid) sin tredelte inndeling av profesjonell kompetanse, men utvider den til å bestå av ytterligere to komponenter. I utgangspunktet forfekter disse to mye av det samme, men på ett vesentlig punkt skiller de lag. Eraut (2006: 13) hevder at vi vet mye mindre om læring fra erfaring i praksisfeltet enn om annen læring. Men, som han sier videre: *“What we do know, however, is that such learning depends on what is perceived, itself dependent on perceptual/cognitive frameworks and expectations”*. Eraut (2006) baserer seg på en mer kognitivistisk læringsforståelse, og forsøker ikke slik som Nygren (2004) å overskride læringsteoretiske perspektiver. Heller ikke andre forskere innenfor samme temaområde, Argyris og Schön (1974) og Dreyfuss og Dreyfuss (1986) inkluderer kognitive, følelsesmessige, verdimessige, sosiale og kulturelle aspekter inn i kompetansebegrepet samtidig, og det kan synes som om Nygren (2004: 45) har rett når han kritiserer dem for å fokusere på isolerte aspekter av de profesjonelle kompetansene og utviklingen av dem.

Begrepet profesjonell *handlingskompetanse* brukes av Nygren (2004: 50) i flertall, som en del av en persons kompetanseprofil som er et resultat av *prosess* over tid. Hver og en sin kompetanseprofil består av at den profesjonelle personen lærer en masse sett av handlingskompetanser gjennom å delta i flere ulike praksisfellesskap både på kort og lang sikt. Prosessen forutsetter i følge Nygren (ibid) at den profesjonelle personen kan ”bære med seg” i alle fall deler av det vedkommende har lært. Deler av handlingskompetansen kan

løsrive seg fra handlingskonteksten og den sosiale og kulturelle sammenheng den er lært i. Her tenker Nygren (ibid) at disse deler av handlingskompetansen fraktes i den enkeltes kropp, eller hode. I et nytt praksisfellesskap omformer så den profesjonelle personen disse handlingskompetanser til å kunne fungere i den nye settingen. Denne transporten av handlingskompetanser, omforming og overføring til ny setting forutsetter indre mentale prosesser. Nygren (2004: 319) omtaler dette som at handlingskompetansen er *dobbelt situert*, både i personens mentale prosesser (de psykologiske forutsetningene) og i den sosiokulturelle og materielle handlingskonteksten hvor de utvikles og brukes i praksis (den sosiokulturelle kontekst).

Dette dynamiske samspillet skjer mellom det som Nygren (2004: 149) kaller *allmenne potensielle handlingskompetanser* og *kontekstspesifikke realiserte handlingskompetanser*. Allmenne potensielle handlingskompetanser er ennå ikke satt ut i livet, men er der som et ”handlingskompetanselager” som *kan* omsettes til handling i møte med ulike praksisfellesskap. Lite trolig blir *hele* den individuelle handlingskompetanseprofilen operasjonalisert i en og samme kontekst, så Nygren (ibid) beskriver kontekstspesifikke realiserte handlingskompetanser som kompetanser som er operative og faktisk realisert i en bestemt handlingskontekst i en bestemt praksis. Eksempelvis vil det trolig bli realisert ulike handlingskompetanser for fengselsbetjenter som skifter jobb fra fengsel med høy sikkerhet til fengsel med lav sikkerhet. Hvilke handlingskompetanser som blir realisert, avhenger av det enkelte individs kompetanseprofil, og hvilke kompetanser som er allment potensielt realiserbare. I en pliktårsbetjent sitt tilfelle kommer det blant annet an på om vedkommende har erfaring fra arbeid i fengsel, og hva slags type fengsel, samt hvilke andre erfaringer vedkommende har fra arbeid og privatliv gjennom mange år.

3.8 Handlingskompetansens hovedelementer

Betegnelsen *handlingskompetanse* kommer fra at Nygren (2004: 26) baserer seg på den kulturhistoriske virksomhetsteorien der handlingsaspektet er sentralt. Teorien om handlingskompetanser har derfor ikke fokus på abstrakte eller generelle kompetanser, men konkrete kompetanser som personen trenger for å kunne *handle* innenfor bestemte praksisfelt.

Som nevnt ovenfor har handlingskompetansens fem hovedelementer i følge Nygren (2004) to fremtredelsesformer; *allmenne potensielle handlingskompetanser* og *kontekstspesifikke realiserte handlingskompetanser*. I møte med en bestemt praksis utvikles og transformeres de allmenne kunnskapene på disse områdene til kontekstspesifikke kunnskaper.

3.8.1 Yrkesrelevante kunnskaper

De yrkesrelevante kunnskapene deles inn i seks undergrupper med utgangspunkt i de ulike delene av virkeligheten som er gjenstand for kunnskapen:

1. *"Kunnskaper om de fenomener eller problemer som profesjonsutøverne innenfor det aktuelle yrkesfeltet har fått samfunnets legitimitet til å arbeide med [...]"*
2. *Kunnskaper om årsakene til de fenomener eller problemer som hører til profesjonsutøvelsens legitime intervensjonsobjekt [...]"*
3. *Kunnskaper om hvordan de fenomener eller problemer som hører til intervensjonsobjektet, kommer til uttrykk eller viser seg [...]"*
4. *Kunnskaper om egne personlighetstrekk, og om hvordan disse innvirker i samspill med andre mennesker generelt og i yrkespraksis spesielt [...]"*
5. *Kunnskaper om de lover og forskrifter som regulerer profesjonsutøvelsen [...]"*
6. *Kunnskaper om de viktigste samarbeidspartnernes oppgaver og deres organisering av sin praksis [...]"* (Nygren 2004: 175).

Kunnskaper om fenomener; en pliktårsbetjent kan for eksempel ha lært seg, både gjennom utdanning og tidligere erfaring at sikkerhet, innholdet i straffen og rusproblemer blant innsatte er problemer han eller hun må forholde seg til. Kontekstspesifikk kunnskap kan være at arbeidsfellesskapet definerer at hovedfokus er på å holde fengselet så rusfritt som mulig, og at legitimt intervensjonsobjekt er det som går på å finne forekomst av rus, og ikke så mye at det skal være et innhold i straffen.

Årsaker til fenomener; på samme måte som med forekomst av fenomener, er dette kunnskaper om hvilke årsaker som fører til de problemene man må forholde seg til i yrket. For en betjent vil det for eksempel innebære kunnskaper om årsaker til at enkelte begår

kriminelle handlinger, som for eksempel rusavhengighet. Kontekstspesifikk kunnskap om årsaker vil innebære at man definerer hovedfokus ulikt i ulike praksisfellesskap, og dermed også årsakene til disse fenomenene.

Manifestasjoner av fenomener; dette innebærer kunnskap om hvordan problemene viser seg i praksis, for eksempel hva som er sannsynlige tegn på at en person har ruset seg i fengselet. Kontekstspesifikk kunnskap vil innebære kunnskap om hvordan en ruset person vil opptre innenfor akkurat dette praksisfellesskapet.

Egne personlighetstrekk; allmenn kunnskap om dette innebærer kjennskap til hvordan en selv virker inn på og sammen med andre generelt. Kontekstspesifikk kunnskap innebærer kunnskap om hvordan en selv virker inn på og sammen med andre i den type praksis som man er en del av. Dette forutsetter en viss refleksjon over egen praksis. En pliktårsbetjent kan eksempelvis ha erfaring med at han eller hun har lett for å skape relasjoner med andre, og dermed reflektere over i hvilken grad han eller hun klarer å skape relasjoner i den gitte kontekst.

Lover og forskrifter; allmenne kunnskaper på dette området for en pliktårsbetjent er eksempelvis Straffegjennomføringsloven. Kontekstspesifikk kunnskap kan være oversikt over rutiner og regler som gjelder arbeidsplassen, samt lover som regulerer for eksempelvis taushetsplikten til sosionom og sykepleier i fengselet.

Kunnskaper om samarbeidspartnere; ut fra tidligere læring og erfaring, vil en pliktårsbetjent ha kunnskaper om potensielle samarbeidspartnere og deres arbeidsområder, eksempelvis kriminalomsorg i frihet og presten i fengselet. Kontekstspesifikk kunnskap vil innebære kunnskap om hvilke samarbeidspartnere det aktuelle arbeidsfellesskapet opplever det er legitimt å samarbeide med og kjennskap til deres arbeidsområder og metoder. Eksempelvis vil det i enkelte fengsler være utstrakt samarbeid med sosialkonsulenten, og kontekstspesifikk kunnskap om deres arbeidsområde kan fordre mer systematisk henvisning av innsatte til denne tjenesten.

3.8.2 Yrkesrelevante ferdigheter

De yrkesrelevante ferdighetene kan deles inn i to hovedgrupper:

1. *”Yrkesrelevante kunnskaper (se ovenfor) som er potensielt transformerbare, eller som allerede er transformert, til instrumentelle ferdigheter egnet for måloppnåelse innenfor profesjonell praksis*
2. *Yrkesrelevant innsikt i og kjennskap til sin egen personlighet og en erfaring med hvordan disse innsiktene og denne kjennskapen kan brukes som midler for måloppnåelse innenfor profesjonell praksis”* (Nygren 2004: 175).

Yrkesrelevante kunnskaper kan kort oppsummeres til å gjelde kunnskaper *om*, og yrkesrelevante ferdigheter til å gjelde *hvordan*. Hvordan man utøver et yrke og hvordan man omsetter kunnskap i praksis, beror på en rekke faktorer som erfaringer fra privatsfæren, utdanning og tidligere yrkeserfaring. Allmenne potensielle ferdigheter vil derfor innebære kunnskap, innsikt og erfaring med egen personlighet i forhold til både privat- og yrkessfæren, i forhold til å løse oppgaver og nå mål.

Kontekstspesifikke ferdigheter er gjenstand for mer eller mindre forhandlinger i arbeidsfellesskapet, man forhandler seg frem til hva som er de gjeldende oppgavene, problemene og hvordan de skal løses, og derigjennom hvilke ferdigheter som trengs for å oppnå målene.

Nygren omtaler denne allmenne ferdigheten som ”få ting til”, og den kontekstspesifikke ferdigheten som en *reell* ferdighet til å ”få ting til” (Nygren 2004: 196). En pliktårsbetjent kan ha en allmenn potensiell ferdighet til å utøve dette bestemte yrket, basert på tidligere utdanning og erfaring, men i møte med eksempelvis en ny kontekst, et fengsel med helt annet sikkerhetsnivå, eller helt annen gruppe innsatte enn det vedkommende har erfaring med, kan det ta tid å utvikle kontekstspesifikke ferdigheter.

3.8.3 Yrkesrelevant kontroll over ytre betingelser

For å kunne mestre oppgavene på arbeidsplassen, må en profesjonell yrkesutøver ha en viss kontroll over de ytre betingelsene for profesjonsutøvelsen. For pliktårsbetjenter handler det eksempelvis om å ha en viss grad av beslutningsmyndighet, å kunne ta avgjørelser om for eksempel utvide fellesskapstiden på avdelingen en ettermiddag som en belønning for god tone på avdelingen, og om materielle ting som tilgang på spill og lignende som en del av miljøarbeidet. Videre kan det handle om å ha adgang til andre sin fagkompetanse, som prest, helseansatte, overordnede i fengselet og sosialkonsulent. Dette er yrkesrelevant kontroll som er nødvendig både for den enkelte betjent og for praksisfellesskapet.

Kontekstspesifikk kontroll skjer gjennom forhandlinger med praksisfellesskapet, og er den kontroll betjenten blir tillagt eller erobrer selv gjennom forhandlingene. En pliktårsbetjent kan oppleve å ha stor grad av innflytelse og adgang til ressurser i aspirantåret uten å ha opplevd å gjøre noe nevneverdig innsats for å oppnå dette, men må forhandle seg aktivt frem til den samme grad av kontroll i pliktåret.

3.8.4 Yrkesidentiteter

Nygren (2004) skiller mellom allmenne kollektive yrkesidentiteter og allmenne individuelle yrkesidentiteter. Allmenne kollektive yrkesidentiteter er identifisering med et yrkesfelt, som for en pliktårsbetjent vil si identifisering med Kriminalomsorgen og de oppgaver, metoder, mål og verdier den opererer med. Allmenne individuelle yrkesidentiteter er mer en identifisering av en selv som fengselsbetjent. Nygren (2004:216) viser til Wenger når han sier at han forstår identitet som "*en del av en persons handlinger*". Identiteten er med andre ord resultat av de aktive identifiseringer som finner sted i disse handlingene (ibid). Den kontekstspesifikke identiteten er et resultat av aktiv identifisering gjennom forhandlinger, og fremstår i to former; identifisering *med* og identifisering *som* (Nygren 2004: 216).

Identifisering *med* er identifisering med den posisjon man har i praksisfellesskapet, og de oppgaver, metoder, mål og ideologier som preger yrkesutøvelsen i det spesifikke praksisfellesskapet. Dette er en kollektiv yrkesidentitet. Identitet *som* innebærer en individuell yrkesidentitet innenfor dette fellesskapet, som for eksempel identitet som henholdsvis en betjent som ivaretar sikkerhet eller fremmer rehabilitering.

Nygren forklarer denne identiteten som både det som binder sammen handlingskompetansens øvrige hovedelementer og som en del av drivkraften i å utvikle innholdet i disse elementene. Identifiseringen veileder personen når det gjelder hvilke kunnskaper og ferdigheter som vedkommende skal utvikle, samtidig motiverer de han eller henne til å utvikle disse kunnskapene og ferdighetene (Nygren 2004: 217).

3.8.5 Yrkesrelevant handlingsberedskap

Nygren (2004: 221) forklarer handlingsberedskap som en spesiell tendens til å handle på den ene eller den annen måte når en person befinner seg i bestemte situasjoner. Videre definerer han handlingsberedskapen slik:

”Handlingsberedskapen representerer en kognitiv og motivasjonell tendens hos personen til i bestemte situasjoner på en integrert måte å ta i bruk bestemte kunnskaper, ferdigheter, kontroll og en bestemt yrkesmessig identifisering av seg selv og den aktuelle praksisen i tråd med bestemte verdier og ideologier, mål, behov og følelser” (Nygren 2004: 223)

Handlingsberedskapen er med andre ord en integrering av de fire øvrige hovedelementene i handlingskompetansen og utgjør en beredskap til å handle på bestemte måter i situasjoner. Videre innebærer dette at profesjonelle personer utvikler et individuelt mønster i forhold til å håndtere arbeidsoppgavene.

I likhet med de andre hovedelementene i handlingskompetansen er handlingsberedskapen delt inn i en allmenn, potensiell form og en kontekstspesifikk, realisert form.

I sin kontekstspesifikke form utvikles denne beredskapen med utgangspunkt i den posisjonen som profesjonsutøveren innehar i det aktuelle praksisfellesskapet (Nygren 2004: 177). Ut fra sin forståelse av situasjonen og sine mål, verdier, ideologier, og behov tar personen i bruk de relevante kunnskapene, ferdighetene og kontrollen over ytre betingelser og handler (ibid).

En pliktårsbetjent kan gjennom utdanning, arbeidserfaring og annen erfaring utvikle en beredskap til å roe ned utagerende innsatte. I en konkret situasjon kan denne beredskapen utløses mer eller mindre automatisk i tråd med både betjentens individuelle mål og verdier, men også i tråd med praksisfellesskapets mål og verdier.

3.9 Handlingskompetansen som analyseredskap

Som vist er Nygren (2004) sin teori både dynamisk og substansiell.

Den dynamiske aspektet er profesjonell kompetanseutvikling som prosess, med begreper som dobbelt situerhet, læringstransfer og handlingskompetansens to hovedformer.

Den substansielle aspektet er innholdet i profesjonelle kompetanser. Her er redegjort for mye av teorien, men kun det substansielle aspektet vil bli brukt som grunnlag for dokumentanalyse og analyse av det empiriske materialet. Det dynamiske og prosessuelle aspektet vil bli ivarettatt ved Lave og Wenger (2003) sin teori om situert læring og supplert med Ole Dreier (Nielsen og Kvale 2004).

Det er viktig å presisere her at det ikke vil bli foretatt en drøfting av i hvilken grad det er gjennomførbart å overskride læringsperspektiver, og om Nygren sin teori er et teoretisk rammeverk som kan brukes for å analysere læringsprosesser. En slik drøfting vil kreve omfattende analyser, og trolig utgjøre en masteroppgave i seg selv. Her legges teorien til grunn, og kun enkelte aspekter ved teorien og i hvilken grad den kan brukes for å belyse denne oppgaven sine problemstillinger vil bli drøftet.

Største innvending mot å bruke teorien i sin helhet i som grunnlag for analyser, er det tidsmessige aspektet i denne oppgaven.

Nygren (2004) sin teori er omfattende og kompleks, og forsøker å fange inn hele den virkeligheten profesjonelle personer står i når de utvikler sin handlingskompetanse.

I denne oppgaven er nyutdannede pliktårsbetjenter intervjuet to ganger på tre måneder, gjennom semistrukturerte intervjuer av ca halvannen times varighet. På grunn av rammene for en masteroppgave på normert tid har det ikke vært mulig å følge disse over lengre tid, og det har heller ikke vært mulig å utvide forskningen til å gjelde både kvantitativ og kvalitativ metode, noe som trolig er helt nødvendig om man skal fange den komplekse virkelighet i Nygren sin teori. Nygren (2004) selv baserer seg på både kvantitative og kvalitative data, i et vekselspill for å utdype problemstillinger og fremsette nye hypoteser for å gi et mer nyansert bilde av de fenomener han forsøker å beskrive. I tillegg undersøker han disse fenomener over flere år.

Med begrenset tid til rådighet kan det synes vanskelig å analysere og forklare hvordan handlingskompetansens indre og ytre situerthet vekselvis og gjensidig danner hverandres utviklingsbetingelser i en dynamisk utviklingsprosess over tid. En utforskning av handlingskompetansens indre situerthet forutsetter også trolig en større grad av utdyping i intervjuene enn det som har vært mulig innenfor denne forskningsoppgavens rammer.

Gjennom intervjuene ville det kanskje være mulig å få tak i handlingskompetansenes allmenne potensielle former ved første intervju og handlingskompetansenes mer kontekstspesifikke former ved andre intervju, men dette forutsetter som nevnt en undersøkelse av indre psykiske prosesser som fører til en individuell handlingskompetanseprofil. Med tidsaspektet i denne undersøkelsen er det trolig mer hensiktsmessig å relatere de eventuelle endringene av handlingskompetanse til det som Lave

og Wenger betegner som legitim perifer deltagelse, og utvikling av handlingskompetansen som mer fullverdig deltager. En del må tas for gitt (at pliktårsbetjentene kommer til praksisfellesskapet med noe kompetanse fra eksempelvis utdanningen og praksisåret) uten at handlingskompetansens indre situerthet undersøkes nærmere.

Analysene av den læring og utvikling som eventuelt skjer i pliktåret er derfor basert på Lave og Wenger (2003) sin teori om situert læring. Her vil inngå flere av de aspekter som Nygren baserer seg på som deltagelse, praksisfellesskap, forhandling og identitet. Innenfor en situert læringsforståelse skjer læring primært gjennom å delta i virksomheten til et praksisfellesskap. Kompetansen er med andre ord ikke noe det enkelte individ tilegner for seg selv, men derimot noe som tilegnes gjennom aktiv deltakelse i en sosial og kontekstuell sammenheng.

Det problematiske med et slikt perspektiv er at det personlige aspektet ved kompetansen ser ut til å forsvinne. Et av hovedpoengene til Nygren (2004) er nettopp å ivareta dette personlige aspektet i en teori som forklarer utvikling av kompetanse.

I kapittelet *Læring som endring av personlig deltakelse i sosiale kontekster* i boka *Mesterlære* av Nielsen og Kvale (2004) deler Dreier oppfatningen til Lave og Wenger (2003) om at læring foregår gjennom deltagelse i sosial praksis, men han vektlegger de egne, spesifikke måtene å lære på. Dreier ivaretar her noe av det personlige aspektet innenfor en teori om situert læring, uten å gå til det skritt å overskride læringsteorier slik som Nygren (2004). Å basere seg på situert teori supplert med Dreier, kan her være en gylden middelvei for å forsøke å fange opp læring og endring situert i kontekst, uten å miste det personlige aspektet.

I forhold til det substansielle aspektet, innholdet i profesjonelle kompetanser, kan man stille spørsmål til for det første i hvilken grad Nygren (2004) presenterer noe nytt og for det andre om han forsøker å favne for vidt.

Nygren (2004) viser selv til Eraut (2006: 15) som deler inn kompetansebegrepet i kunnskaper (knowledge), ferdigheter (skills) og holdninger (attitudes). Det ligger utenfor denne oppgavens rammer å foreta en sammenlignende analyse av disse begreper, men kort kan det påpekes at Nygren sine kategorier; kunnskaper, ferdigheter og handlingsbredskap synes å ligge nært opp til denne forståelsen. I den følgende dokumentanalysen (kapittel 4)

refererer enkelte av dokumentene til fengselsbetjentenes holdninger direkte. Som en konsekvens av teorivalg, bruker jeg i undersøkelsen Nygren (2004) sitt begrep handlingsberedskap når jeg skal belyse en spesiell tendens til å handle på bestemte måter i bestemte situasjoner.

Videre opererer Nygren (2004) med kategorien yrkesrelevant kontroll over ytre vilkår for profesjonsutøvelsen, noe som vi finner igjen hos Schön (2005:310): "*when a practitioner becomes aware of his frames, he also becomes aware of the possibility of alternative ways of framing the reality of his practice*". Gjennom yrkespraksis lærer man i følge Schön (2005) å ramme inn det man ikke kan gjøre og man lærer å forholde seg til de ytre betingelsene for praksisen. Framing fremstår her som mye av det samme som yrkesrelevant kontroll over ytre betingelser.

Uten å gå inn på sammenlignende analyser av innholdet i kompetansebegrepet, kan det se ut som om at Nygren (2004) baserer seg på allerede eksisterende teori, men setter handlingskompetansebegrepet sammen på en ny måte med en inndeling i fem kategorier.

Den siste av de fem kategoriene gjelder yrkesidentiteter. Ut fra at Nygren (2004:26) hevder at han legger vekt på handlingsaspektet, kan det virke selvmotsigende at han da inkluderer *identitet* i handlingskompetansen. Man kan stille spørsmål til om identitet er handlingsrettet som en komponent i handlingskompetanse, eller om det er et mer abstrakt begrep som kan forstås som en overbygning til praksis.

I likhet med Lave og Wenger (2003) ser Nygren (2004) identitet som resultat av læring. Deltagelse i ulike praksisfellesskap utvikler identiteten, og den er derfor ikke bestandig eller uforanderlig. Nygren (2004:216) viser til Wenger når han hevder å basere seg på et identitetsbegrep som betrakter identitet som en del av en persons handlinger. Som Wenger sier det: "*At være med i en klike på legepladsen eller i et arbejdsteam er for eksempel både en slags handling og en måte å høre til på. En sådan deltagelse former ikke blot, hva vi gør, men også, hvem vi er, og hvordan vi fortolker, hva vi gør*" (Lave og Wenger 2003: 131). Wenger (ibid) refererer her til identitet som en del av læringens komponenter, og ikke som en del av en persons handlingskompetanse, selv om denne identiteten kan være dirigerende for handling.

Nygren (2004) omtaler en dynamikk mellom identiteten og de øvrige fire komponentene i handlingskompetansen ved at yrkesidentiteten både blir påvirket av og påvirker de andre komponentene. Uten å innlemme identitet som komponent i handlingskompetansen, vil identitet kunne beskrives som dirigerende for en profesjonell persons handlinger og motiverende for utvikling av kompetanse. Spørsmålet her er om Nygren (ibid) egentlig overlapper teorier og favner for vidt ved at han både baserer seg på et sosiokulturelt perspektiv med identitet som resultat av læring, og innlemmer identitet i handlingskompetansen.

Det er utenfor denne oppgavens rammer å søke konklusjon på spørsmålet om identitet er en mer abstrakt konstellasjon utenfor et kompetansebegrep, eller om det er legitimt å innlemme det i begrepet handlingskompetanse. Her legges et mer pragmatisk (her forstått som det som er nyttig, brukbart) syn til grunn, i forhold til hvordan den substansielle i handlingskompetansebegrepet kan bruke som grunnlag for analyser.

Et kompetansebegrep som det Nygren (2004) bruker, med videre inndeling i fem komponenter og underpunkter, fanger opp mange fasetter ved profesjonelle kompetanser. Som redskap til å stille profesjonelle personer spørsmål og analysere dokumenter, er det hensiktsmessig fordi det favner så vidt. Et motargument kan være at en analyse basert på Eraut (2006) ville fange opp fasettene i kompetansebegrepet, og at man kunne brakt inn Schön (2005) for å fange opp hvordan den enkelte rammer inn sin egen praksis. Videre ville analyse basert på situert læring av Lave og Wenger (2003) fange opp identitet som resultat av læring. I forhold til å fange opp hvordan pliktårsbetjentes opplevde handlingskompetanse står i relasjon til hva planer for Kriminalomsorgen sier om hvilke handlingskompetanser som er ønskelige, er det et spørsmål om hvilken teoretisk ramme som er mest hensiktsmessig.

Nygren (2004) komprimerer flere begreper i en substansiell forståelse av handlingskompetanse, og gjør det dermed funksjonelt som analyseredskap for å fange opp kompleksiteten i profesjonell praksis. Dokumentene er derfor analysert i henhold til handlingskompetansens hovedkomponenter for å finne ut hvilke kunnskaper, ferdigheter, kontroll over ytre betingelser, identiteter og handlingsberedskaper Kriminalomsorgen ønsker at betjentene skal ha.

3.10 Oppsummering og avsluttende kommentarer

Jeg har her presentert to ulike perspektiver på læring som bakgrunn for å presentere Nygren (2004) sin teori om handlingskompetanse.

Virksomhetsteori med fokus på handlinger, profesjonelle personer og kompetanse er viktige begreper i Nygren sin teori, og det er derfor gjort rede for disse. Videre baserer Nygren seg mye på teoritradisjonen rundt situert læring og den kritiske psykologien, og disse er derfor gjort rede for både med henblikk på Nygren sin teori og som valgt teoriperspektiv for undersøkelsen.

Det har kommet frem i dette kapittelet at man kan stille spørsmål til om Nygren (2004) har utviklet ny teori, da det synes som om han henter teoriinspirasjon fra flere andre (Lave og Wenger 2003, Dreier i Nielsen og Kvale 2004, Eraut 2006, Schön 2005). I forhold til å forklare lærings- og utviklingsprosesser har jeg vist til at Nygren (2004) forsøker å overskride den kognitivistiske læringstradisjonen og tradisjonen for situert læring og dermed presenterer ny teori.

I drøftingen av Nygren (2004) sin teori kommer det frem at i forhold til å forklare læringsprosesser er teorien omfattende og kompleks, og jeg finner det ikke formålstjenelig å bruke teorien i sin helhet for å belyse oppgavens problemstilling.

Grunnleggende i begrepet handlingskompetanse er det personlige aspektet sammen med et sosiokulturelt perspektiv på læring, og jeg finner det derfor formålstjenelig å basere undersøkelsen på Lave og Wenger (2003) sin teori om situert læring supplert med Ole Dreier (Nielsen og Kvale 2004) for å ivareta læringens personlige aspekter uten å forsøke å overskride læringsperspektiver.

Det kommer videre frem av drøftingen at Nygren (2004) ser ut til å sette handlingskompetansebegrepet sammen på en operasjonell måte med en inndeling i fem kategorier, noe som gjør det funksjonelt i forhold til å analysere dokumenter og det empiriske materiale.

Handlingskompetansens fem hovedelementer er derfor brukt som grunnlag for å analysere dokumenter i den hensikt å få frem hva planer for Kriminalomsorgen sier om hvilke handlingskompetanser som er ønskelige (se metodekapittel 5.4).

I det følgende vil jeg analysere syv dokumenter som gjelder for hele kriminalomsorgen, samt to dokumenter som gjelder for hvert av de to fengslene som denne undersøkelsen omfatter.

4. Dokumentanalyser

I den følgende analysen forstås med planer: dokumenter som uttrykker hvilke handlingskompetanser Kriminalomsorgen ønsker at fengselsbetjentene skal ha. Begrepet planer brukes derfor i vid forstand, og omfatter dokumentene i kapittel 4.1.

Metode for dokumentanalyser er beskrevet i kapittel 5.4.

4.1 Analysegrunnlaget

- **Stortingsmelding nr. 27 (1997-98): Om Kriminalomsorgen** (St.meld. 27). Dette er et overordnet og prinsipielt politisk dokument som søker å avklare det videre arbeidet innen Kriminalomsorgen. Meldingen uttrykker Kriminalomsorgens visjoner og hovedmål, og hva arbeidet i Kriminalomsorgen skal være tuftet på. Meldingen er delt inn i åtte kapitler. I denne forbindelse er det særlig kapittel 3, som omtaler verdier, prinsipper, resultatmål og hovedmål, som er av interesse. Meldingen er hentet fra Justis- og politidepartementet sine nettsider (<http://www.regjeringen.no/nb/dep/jd/dok/regpubl/stmeld/19971998/Stmeld-nr-27-1998-.html?id=1915>), og det blir i det følgende derfor vist til kapittel og underpunkter og ikke til sidetall.
- **Lov 2001-05-18 nr. 21 om gjennomføring av straff mv.** (Straffegjennomføringsloven). Loven er bestemmende for hva betjentene kan og ikke kan gjøre i forhold til de innsatte.
- **Strategi for faglig virksomhet i Kriminalomsorgen 2004- 2007** (Fagstrategiplanen). Det skrives i forordet at dette er første gang Kriminalomsorgens sentrale forvaltning utformer en fagstrategi. Hensikten med dokumentet er å *”få en god beslutningsstøtte for det videre veivalget i fagutviklingen og en felles faglig identitet for alle som jobber i Kriminalomsorgen”*.
- **Kriminalomsorgens sikkerhetsstrategi 2006-2010** (Sikkerhetsstrategiplanen). I likhet med Fagstrategiplanen er Sikkerhetsstrategiplanen utgitt av Kriminalomsorgens sentrale forvaltning. Sikkerhet i Kriminalomsorgen omfatter i

følge planen side 2, både samfunnets, tilsattes, domfeltes og innsattes trygghet (Straffegjennomføringsloven), HMS - arbeid (helse- miljø og sikkerhetslovgivningen) og informasjonssikkerhet (personopplysningsloven).

- **Yrkesetiske retningslinjer.** Disse er utgitt av Kriminalomsorgens sentrale forvaltning 2005 og har til hensikt å være et virkemiddel for å fremme etisk bevissthet og motvirke maktmisbruk.
- **Studieplan for Fængselsskolen 2006-2007** (Studieplanen). Denne gir en beskrivelse av de mål som er satt for utdanningen, og gir bestemmelser i forhold til undervisningsform, faginnhold, arbeidsmåter og vurdering, og gjelder for hele fængselsbetjentutdanningen. I utdanningens første år behandles tre tema; strafferett og andre juridiske emner, etikk og profesjonalitet og praktisk fængselslære. I praksisåret blir det, i tillegg til å lære aspirantene kunnskaper og ferdigheter (praksisplanen:4, se neste punkt), lagt opp til mye etisk refleksjon (praksisplanen:9, 10, 11). I teoriåret er intensjonen at aspirantene har lært å tilegne seg kunnskaper på egen hånd gjennom skolens pedagogiske modell, og at de vil være i stand til å binde praksisår og teoriår sammen. Utdanningen er delt inn i seks hovedtemaer, og i tillegg til disse skal aspirantene delta i prosjektarbeid og lære seg engelsk.
- **Studieplan for Fængselsskolen Praksisåret 2007** (Praksisplanen 2007). Praksisplanen er utarbeidet for å gjelde kun det første året av studiet. Ordlyden her er mye hentet fra Studieplanen, og Praksisplanen vil derfor bare bli trukket frem der denne belyser handlingskompetanse ut over det som står i Studieplanen. Begge disse planer er utarbeidet av staben på grunnutdanningen på Kriminalomsorgens utdanningssenter og godkjent av Kriminalomsorgens sentrale forvaltning. Respondentene i denne oppgaven har fulgt utdanningen i henhold til Studieplanen, mens Praksisplanen er av nyere utgave. Den praksisplanen respondentene fulgte var datert 2005. Grunnen til at praksisplanen 2007 her er gjenstand for analyse, er mangel på tidligere planer på Kriminalomsorgens utdanningssenter, samt at det ikke er foretatt endringer i planen (Egil Larsen, tillatelse til å bli sitert gitt 30.03.07.)
- **Ringerike fængsels visjon og virksomhetsidé** (Ringerike fængsel). Disse presenteres på fængselets nettsider, med klare assosiasjoner til Kriminalomsorgens øvrige dokumenter (<http://www.ringerikefængsel.no/faktaomfængselet.htm>). (I følge samtale

med inspektør Anita Heimdal ved Ringerike fengsel 27.04.07, vil fengselet utarbeide nye og mer detaljerte målsettinger når ny fengselsleder er på plass våren 2007, tillatelse til å bli sitert gitt 27.04.07).

- **Oslo fengsels målsettinger** (Oslo fengsel). Fengselet har i årene 2003-2006 brukt mye tid på ”Balansert målstyring”, en metode for å omgjøre en virksomhets strategi til operative tiltak (<http://www.oslofengsel.no/BMS.html>). Oslo fengsel har målsettinger som gjelder helt fra visjonen til det enkelte styringsparameter. Dets overordnede visjon er: ”Trygghet og mangfold - med muligheter for alle”. Visjon og målsettinger i vedlegg 3 ligger til grunn for analysen.

4.2 Kriminalomsorgens mål og verdier, som grunnlag for yrkesutøvelsen

I St.meld.27 kapittel 3, punkt 3.5 er de *mål* Kriminalomsorgen har intensjon om at skal være integrert i yrkesutøvelsen, formulert som:

- *”Kriminalomsorgen skal gjennomføre de reaksjoner som besluttes av påtalemyndigheten eller idømmes av domstol.*
- *Kriminalomsorgen skal legge forholdene til rette for at lovbryteren skal kunne gjøre en egen innsats for å endre sitt kriminelle handlingsmønster”.*

Denne dualismen kommer også til uttrykk i Straffegjennomføringsloven § 2 *”Straffen skal gjennomføres på en måte som tar hensyn til formålet med straffen, som motvirker nye straffbare handlinger, som er betryggende for samfunnet og som innenfor disse rammene sikrer de innsatte tilfredsstillende forhold”.*

Det synes som om dette betyr at Kriminalomsorgen har en intensjon om at fengselsbetjentene har en handlingskompetanse som ivaretar begge aspektene; vokter - hjelper. Enkeltvis i forhold til handlingskompetansens øvrige elementer behøver ikke dette være problematisk. Man kan ha kunnskaper om både psykiske problemer og tvangsmidler, både kommunikasjonsferdigheter og visitasjonsferdigheter, både kunne ta avgjørelser om lengre fellesskapstid og tilgang til sikkerhetscelle. Spørsmålet er hvordan denne dualismen eventuelt integreres i yrkesidentiteten og yrkesrelevant handlingsberedskap.

Sikkerhetsstrategiplanen sier i forordet side 1, at ved avveininger mellom påvirkningsarbeidet og sikkerhetstiltak, skal sikkerheten som hovedregel tillegges størst vekt. Med sikkerhet menes i Sikkerhetsstrategiplanen: *”Sikkerhet i Kriminalomsorgen er summen av de virkemidlene som tar sikte på å forebygge og håndtere situasjoner der samfunnets, tilsattes, innsattes og domfeltes trygghet kan være truet* (side 5). Sikkerhetsbegrepet er tredelt, og omfatter dynamisk, statisk og organisatorisk sikkerhet. Enkelt forklart er dynamisk sikkerhet å etablere trygge relasjoner mellom innsatte og ansatte. Med statisk sikkerhet menes materielle tiltak som for eksempel mur, og organisatorisk sikkerhet innebærer organisering av arbeidet som for eksempel bemanningsplan og opplæring (ibid). I innledningen derimot, synes det som om en intensjon om en dualistisk identitet også uttrykkes i dette dokumentet: *”Hensynet til samfunnets krav om beskyttelse mot kriminelle handlinger må balansere med hensynet til den enkelte domfeltes og innsattes muligheter for å vende tilbake til samfunnet som fremtidig og lovlydig borger”* (side 2).

Dette kommer også til uttrykk i Fagstrategiplanen, der det på side 5 heter at kvaliteten i Kriminalomsorgen ikke kun skal måles ut fra om tiltak virker, men også ut fra at livet skal være verdt å leve under frihetsberøvelsen, i tråd med det nasjonale og internasjonale samfunns overordnede sett av verdier, og FN og Europarådets utarbeiding av rekommandasjoner for behandling av innsatte.

I St.meld.27 trekkes det i kapittel 3, punkt 3.2 frem behovet for et verdigrunnlag. Dette begrunnes med at å være en del av samfunnets maktapparat, gir særskilt forpliktelse til å etablere et verdi- og normsett som regulerer maktutøvelsen. Det verdigrunnlaget som skal ligge til grunn for avgjørelser, er et *humant og demokratisk* verdigrunnlag [min utheving]. Det vises til at et slikt verdigrunnlag ikke i tilstrekkelig grad har blitt tydeliggjort tidligere, og at en tydeliggjøring vil føre til et *”enhetlig og felles verdifundament”* (ibid).

Grunnprinsippene i moderne humanisme går i korthet ut på at hvert menneske er verdifullt, har evne til å foreta valg, samt har mulighet til å forandre seg.

(http://www.human.no/templates/Page____508.aspx).

Det verdimesse og prinsipielle grunnlaget for Kriminalomsorgen er beskrevet i fire verdier og åtte prinsipper.

De fire verdiene er:

- *”Strafferettslige reaksjoner skal gjennomføres på en for samfunnet betryggende måte.*
- *Domfelte skal være beskyttet mot overgrep og vilkårlighet.*
- *Fullbyrdingen skal bygge på individuelle behov og forutsetninger og støtte domfeltes vilje til å bryte med kriminaliteten.*
- *Straffelovgivning, rettspraksis og fullbyrding bygger på humanitet, rettssikkerhet og likebehandling” (St.meld.27 kapittel 3, punkt 3.3).*

De åtte prinsippene i Kriminalomsorgen er:

- *”Kriminalomsorgen er en del av samfunnets maktapparat. Offentligheten skal sikres innsyn og informasjon.*
- *Domfelte skal sikres de rettigheter alle borgere har etter lovgivningen.*
- *Domfelte skal ikke pålegges andre begrensninger eller fullbyrde under strengere forhold enn det som følger av sanksjonene.*
- *Domfelte skal sikres en tilfredsstillende fullbyrdingsstandard.*
- *Kriminalomsorgen skal stimulere domfeltes vilje til å ta ansvar for eget liv.*
- *Dagliglivet i fengslene skal preges av aktivt samvirke.*
- *De tilsatte er Kriminalomsorgens viktigste ressurs.*
- *Kriminalomsorgens administrative og organisatoriske ordninger skal sikre en optimal ressursanvendelse”(ibid).*

De overordnede verdier (humanisme, demokrati), er her konkretisert og tydeliggjort. Det blir i innledningen til kapittel tre slått fast at å utarbeide et slikt verdigrunnlag gir et enhetlig fundament som gir føringer for de ansatte sin yrkesutøvelse. Kriminalomsorgens intensjoner blir her uttrykt, en intensjon om at dette verdifundament skal utgjøre en beredskap til å handle på bestemte måter i yrkesutøvelsen.

I Yrkesetiske retningslinjer, forordet side 3, vises det til at til at Kriminalomsorgen har betydelig samfunnsmakt over enkeltindivider, og at en mulighet for maktmisbruk må motvirkes gjennom et felles verdigrunnlag for etaten, allment innsyn i etatens virksomhet og høy etisk bevissthet hos de tilsatte der aktiv bruk av de yrkesetiske retningslinjene er et

hjelpemiddel. På side 5 uttrykkes en intensjon om at de tilsatte skal utvikle sine yrkesrelevante kunnskaper for å løse Kriminalomsorgens oppgaver.

Det er videre en intensjon at de tilsatte skal være *”troverdige og vise en tillitskapende framferd i og utenfor tjenesten”* (ibid). Yrkesidentiteten er med andre ord noe som ikke kun begrenses til arbeidsplassen, også utenfor aktiv tjeneste skal tjenestemennene ha en identitet som tilsatt i Kriminalomsorgen og handle i tråd med Kriminalomsorgens verdier.

Ringerike fengsel har supplert dokumentenes intensjon om rettssikkerhet og høy faglig standard (se kapittel 4.3) med at arbeidet skal være preget av medmenneskelighet. Dette tyder på at fengselet ønsker å uttrykke en human profil, på tross av at det er en lukket storsanstalt med landets høyeste sikkerhetsnivå.

Oslo fengsel uttrykker en intensjon om at de ansatte har kunnskaper og ferdigheter i godt omsorgsarbeid, samt ferdigheter i å benytte mange ulike tiltak.

4.3 Kriminalomsorgens intensjoner om høy faglig standard

I St.meld.27 kapittel 8, punkt 8.2 påpekes det at departementet går inn for at de fleste oppgavene skal gjennomføres ved hjelp av tjenestemennene. Intensjonen som kommer til uttrykk, er at Kriminalomsorgen skal nå sine mål gjennom de ansattes høye faglige kompetanse. Kriminalomsorgens virksomhetsidé støtter også opp om denne intensjonen:

”Kriminalomsorgen er samfunnets straffegjennomføringsapparat. Straffen skal gjennomføres på en måte som sikrer samfunnet og gir domfelte best mulige forutsetninger for en kriminalitetsfri tilværelse. Arbeidet i Kriminalomsorgen skal være preget av rettssikkerhet og høy faglig standard” (St.meld.27 kapittel 3, punkt 3.5).

Fagstrategiplanen sikter mot kompetanseheving og kvalitetssikring i Kriminalomsorgen, og beskrivelsen profesjonelle blir i Fagstrategiplanen omtalt både på side 15 og side 17. Dette gir et inntrykk av at Kriminalomsorgen har en intensjon om at fengselsbetjentene skal inneha profesjonell kompetanse, selv om de per i dag ikke kommer inn under en tradisjonell profesjonsdefinisjon. Fagstrategiplanen inneholder videre en handlingsplan, der økt kompetansebehov som følge av strategiplanen vektlegges (Handlingsplan for strategiperioden, vedlegg 2 side 22).

Yrkesetiske retningslinjer sier at ledelsen har et spesielt ansvar for å oppmuntre til livslang læring og personlig utvikling på alle nivåer, samt at betjentene får hjelp fra andre fagpersoner ved behov (side 9). Interessant i denne sammenheng er *"livslang læring"*, hentet fra St. meld. Nr. 42 (1997-98) *Kompetansereformen* og formuleringen *"personlig utvikling"*. De dynamiske aspektene ved kompetanse blir her trukket frem, som en kontinuerlig utviklingsprosess det kan legges til rette for. Samtidig blir den personlige utvikling et anliggende for Kriminalomsorgen, trolig ved at det implisitt her ligger tanker om at det personlige er viktig i forhold til yrkesutøvelsen. I andre dokumenter er felles verdibase og kollektiv yrkesidentitet trukket frem som viktige elementer, men her blir det også lagt vekt på et personlig aspekt som det skal legges til rette for.

Studieplanen Tema 2 (side 18-21), etikk og profesjonalitet, forklarer det personlige aspektet som er omtalt i Yrkesetiske retningslinjer med at *"nyere forsknings vektlegging av gode relasjoner som basis for endringsarbeid krever at nøytraliteten legges til side for et personlig engasjement"* (side 20).

4.4 Kriminalomsorgens intensjoner om ferdigheter i straffegjennomføring, kontroll og risikovurdering

Det synes som om Sikkerhetsstrategiplanen gjennom å skissere de utfordringene Kriminalomsorgen står overfor (side 10), uttrykker en intensjon om at fengselsbetjentene skal kunne vurdere risikosituasjoner og identifisere potensielle trusler og dermed kunne gripe inn overfor disse for å beskytte samfunnet, tilsatte, innsatte og domfelte. Det påpekes videre i Sikkerhetsstrategiplanen side 12 at både tilsatte, domfelte og innsatte har krav på trygghet i forhold til vold, trusler og alle former for press, og det listes opp tiltak for å øke personsikkerheten, samt manipulering av tilsatte. Flere av disse punktene er som å lese deler av handlingskompetansens elementer, og utgjør en intensjon om at betjentenes skal kunne: foreta gode individuelle risikovurderinger, være fysisk trente og kunne pasifisere, håndtere uønskede hendelser, håndtere informasjon fra innsatte, domfelte eller andre, forstå koder som benyttes innenfor enkelte miljøer, følge opp retningslinjene om hygiene, smittevern og samarbeid og utveksling av informasjon med lokalt helsevesen og ha ferdighet i emosjonelt etterarbeide. Det er videre et mål at virksomheten er slik organisert og bemannet at tilsatte til enhver tid har kontroll, særlig i fellesskapssituasjoner. Denne kontrollen skal opprettholdes gjennom Kriminalomsorgens beredskapsplaner også i tider med høyt belegg (side 13).

I forhold til utfordringer side 10, understrekes det i Sikkerhetsstrategiplanen at domfelte og innsatte representerer en svært varierende grad av risiko, og at det er Kriminalomsorgens oppgave å kartlegge disse ulikhetene og foreta risikovurderinger.

Ringerike fengsel nevner i tillegg en intensjon om at betjentene skal kunne håndtere risikoinnsatte på en betryggende måte.

Oslo fengsel uttrykker en intensjon om at trygghet for alle skal sikres gjennom betjentenes kunnskaper og ferdigheter i gode, sikre rutiner. I likhet med omsorgsarbeidet skal sikkerhetsarbeidet være preget av mangfold i tiltak.

4.5 Kriminalomsorgens intensjoner om ferdigheter i omsorg, miljøarbeid og profesjonelle samtaler

St.meld.27 sier at fengselsbetjentenes rolle er å utøve både en kontrollerende og hjelpende funksjon. De skal gjennomføre reaksjoner og legge forholdene til rette for forandring. Med et humanistisk grunnsyn innebærer dette å legge til rette for at innsatte selv skal kunne gjøre en egen innsats. Uten at dette er nevnt eksplisitt, må vi regne med at begge deler fordrer en viss relasjonskompetanse. Innenfor en fengselskontekst betyr å legge til rette for egeninnsats trolig kunnskaper og ferdigheter i systematisk tilrettelegging i det miljøet den innsatte ferdes, og er det vi forbinder med miljøarbeid. Fokus på de ansatte som Kriminalomsorgens viktigste ressurs (St.meld.27 kapittel 3, punkt 3.4) samt at fengslene skal preges av *”aktivt samvirke”* (ibid) kan også innebære kompetanse i både relasjonsarbeid og kompetanse i å være rollemodell. Disse momentene understrekes ved: *”Påvirkning og utvikling forutsetter medmenneskelig kontakt [...] gode modeller for hvordan man opptre og kommuniserer har ofte vært mangelvare i domfeltes miljø”* (ibid). Her uttrykkes det en intensjon om at de ansatte har ferdigheter både i å kommunisere og opptre på adekvate måter.

I Fagstrategiplanen (side 8) blir miljøarbeid nevnt eksplisitt som en del av de ansattes arbeidsprosesser. Miljøarbeidet defineres som å utforme det sosiale liv i fengselet til et helhetlig og sammenhengende læringsmiljø hvor problemløsning og mestring står sentralt (ibid). Her blir det som i øvrige dokumenter omtales som å legge til rette, omformet i et konkret ord som stiller krav til alle elementene i betjentenes handlingskompetanse. De må blant annet vite hva miljøarbeid er, hvordan man utfører miljøarbeid, kunne disponere en del

ressurser for å legge til rette, samarbeide med andre, ha identitet som miljøarbeider, se behovet for denne type arbeid og handle i tråd med Kriminalomsorgens verdier.

Studieplanen Tema 4 (side 25-28), kommunikasjon, intenderer i samsvar med intensjonen i St.meld.27 at aspirantene skal kunne samtale basert på prinsippene om endringsfokusert rådgivning (Motivational Interviewing- MI). Endringsfokusert rådgivning er en norsk tilpasning av "Motivational Interviewing", det vil si en målrettet, klientsentrert samtalemetode for å motivere til atferdsendring, samt bistå ved endringsprosesser (<http://www.allasso.no/EFR.htm>). I Tema 5 (side 29-34), miljøarbeid i fengsel, presiseres at målet med opplæringen er at aspirantene har kunnskap og ferdigheter i miljøarbeid innenfor de rammene som fengsel setter. Aspirantene skal videre ha kunnskap om isolasjonsskader, kriser og kriseforløp, evne til å kjenne igjen mulige signaler om psykiske lidelser og selvskadende handlinger, kjennskap til vold, rus og enkelte psykiske lidelser. For å forstå endring hos innsatte skal aspirantene ha kunnskap om utviklingspsykologi, gruppepsykologi, kognitiv teori, motivasjon og læring.

I Fagstrategiplanen (side 15) blir det presisert at profesjonelle samtaler bygger på personalets evne til en rekke beskrevne ferdigheter; vise empati, skape tillitsfull relasjon, være tydelig på hensikten med samtalen, klargjøre forventninger, fremme den innsattes evne til verbalisering og utsettelse av behov, styrke domfeltes evne til forandring, samt gi råd og skissere alternativer.

Fagstrategiplanen gjør også eksplisitt at miljøarbeidet skal bygge på kognitiv-handlingsrettet metodikk (side 14). Det innebærer at læring av nye ferdigheter ikke bare omfatter formidling av ny informasjon, men at det blir etablert nye tankemønstre (http://64.233.183.104/search?q=cache:hDyXYT2BzUwJ:www.kriminalomsorgen.no/getfile.php/352294.823.xtewrxettx/Akkreditering_programmer.pdf+kognitiv+-+handlingsrettet+metodikk&hl=no&ct=clnk&cd=2&gl=no).

Den som anvender denne metodikken må ha både kunnskaper om og ferdigheter i bruk av metoden. Motivasjons- og endringsorientert miljøarbeid skal blant annet øke innsattes sosiale kompetanse (Fagstrategiplanen: 15), noe som innebærer kunnskaper om hva et slikt begrep innebærer og hvordan man oppnår dette. Det er en uttrykt intensjon at fengselsbetjentene også skal sørge for at innsatte får systematisk trening i sosiale ferdigheter og dagligdagse aktiviteter, oppøvet evne til problemløsning og ansvarlighet for egne

handlinger, lære hva et "normalt liv" innebærer og supplere og følge opp programvirksomheten (ibid).

4.6 Kriminalomsorgens intensjoner om å kunne kombinere hensynet både til sikkerhet og omsorg/endringsarbeid

Sikkerhetsstrategiplanen (side 10) sier at restriktive tiltak skal tilpasses individuelt, og det påpekes at det er en utfordring å forhindre at en viss gruppe av innsatte siktet eller dømt for alvorlig kriminalitet begår ny kriminalitet under straffegjennomføringen, samtidig som det skal legges til rette for endringer hos den enkelte. Selv om det her uttrykkes en intensjon om at betjentene har ferdighet i både sikkerhet og rehabilitering, understrekes det klarere enn i andre dokumenter at dette kan by på utfordringer.

Fagstrategiplanen Del 2 (side 13) inneholder en strategi for fagutviklingen innenfor målrettede motivasjons- og påvirkningstiltak med sikte på rehabilitering. Det vises til Straffegjennomføringslovens formålsparagraf, § 2, når det gjelder de samfunnsoppgaver Kriminalomsorgen er satt til å løse. Dette formuleres i Fagstrategiplanen side 4 slik:

"Denne sammensatte oppgaven er krevende: kriminalomsorgen skal sørge for både samfunnsbeskyttelse og rehabilitering. Vi ser det som to forenelige sider av samme sak: god rehabilitering er den beste vei til å beskytte samfunnet mot fremtidig kriminalitet".

Virkemidlene som omtales i Fagstrategiplanen side 8-12 er; arbeidsprosesser, arbeidstrening og aktivisering, skole i fengsel, samarbeid med andre virksomheter og måling av resultater. En kontaktbetjent må i følge planen kunne arbeide med framtidsplan, gjennomføre profesjonelle samtaler og dokumentere sitt arbeid (beherske IKT) (side 8 og 9).

Oslo fengsel uttrykker dette delvis som et dilemma: *"Ingen kan tvinges inn i rehabilitering, men man kan motiveres inn i det".*

4.7 Kriminalomsorgens intensjoner om samarbeidsferdigheter

St.meld.27 peker på at de innsatte har de samme rettigheter som alle andre borgere, og dersom tiltak skal settes i verk, forutsetter dette at det ikke finnes allerede eksisterende tiltak (kapittel 3, punkt 3.4). Dette innebærer at betjentene har kunnskaper om samfunnets andre

hjelpe- og serviceetater som helsevesen og skole og sin egen plass i forhold til disse. I forhold til yrkesrelevant kontroll over ytre betingelser står det i kapittel 3, punkt 3.4: *”Det er viktig å fokusere på et godt samvirke mellom ulike fagsektorer innenfor den helhetlige anstaltsdrift slik at alle bidrar til best mulig straffegjennomføring”*. Dette fordrer kompetanse i å forholde seg til andre yrkesgrupper, og innebærer at alle hovedelementene innenfor handlingskompetansen er involvert. Betjentene må ha kunnskaper om samarbeidspartnerne og deres organisering, en reell ferdighet i å samarbeid med andre, identitet med den totale arbeidskontekst som et fengsel utgjør, men også identitet som en samarbeidende fengselsbetjent, evne til å bruke andres fagkompetanse og en tendens til å samarbeide ut fra Kriminalomsorgens målsetting og verdier.

Sikkerhetsstrategiplanen (side 13) vektlegger samarbeid med politiet for å styrke risikovurdering og gjennomføring av transport/fremstilling fra fengsel, det vil si utgang fra fengsel i følge med tjenestemenn. Også i forhold til psykisk syke i fengsel er samarbeid med andre forvaltningspartnere vektlagt, og det understrekes at de tilsatte må gis tilstrekkelig kompetanse for å håndtere denne kategorien innsatte (ibid). Her uttrykkes det en intensjon om utstrakt samarbeid med forvaltningssamarbeidspartnerne både når det gjelder sikkerhet og ivaretagelse av en av fengselets svakeste grupper, samt kunnskaper om psykisk sykdom og ferdigheter i arbeid med psykisk syke. Også i forhold til forvaringsdømte og fremmedkulturelle blir samarbeidet vektlagt (Sikkerhetsstrategiplanen:14).

Også i Yrkesetiske retningslinjer (side 8) blir samarbeidet med andre faggrupper og etater understreket som viktig. Frivillige og pårørende skal om mulig trekkes inn som samarbeidspartnerne. Det er også et ønske at Kriminalomsorgen kvalifiserer seg til samarbeid med andre faggrupper (ibid).

4.8 Kriminalomsorgens intensjoner om etisk refleksjon, kjennskap til lover og regler og ferdigheter i utøvelse av skjønn

En intensjon som kommer fram i Yrkesetiske retningslinjer (side 5) er at betjentene skal ha større yrkesidentifisering med Kriminalomsorgens overordnede verdier og retningslinjer enn med enkeltmennesker i systemet, slik at de har en handlingsberedskap som tilsier at de griper inn overfor hverandre ved brudd på retningslinjer. Det legges opp til at diskusjoner og arbeid med konfliktløsning skal utvikle den enkelte tilsattes *”evne til refleksjon og*

erkjennelse, lytteevne og nysgjerrighet”, samt at de tilsatte skal være lojale mot virksomhetens mål og planer (ibid). Det uttrykkes her en intensjon om yrkesrelevante ferdigheter, samt en handlingsberedskap i tråd med Kriminalomsorgens målsetting. Etske dilemmaer og konflikter som strider imot tilsattes overbevisning skal tas opp med overordnet (ibid). Dette uttrykker en ferdighet i å kunne utsette behov, ved å ta opp opplevde vanskeligheter i rette fora og ikke snakke med den som står nærmest når situasjoner oppstår.

I tillegg til å være uttrykk for yrkesrelevante ferdigheter blir Kriminalomsorgens verdigrunnlag formulert i Yrkesetske retningslinjer. Klarere enn i andre dokumenter ser vi at det her blir uttrykt en intensjon om at dette verdigrunnlag skal inngå som en del av betjentenes handlingsberedskap også i forhold til hverandre.

I likhet med Straffegjennomføringsloven uttrykker Yrkesetske retningslinjer (side 9) intensjoner i forhold til betjentenes kunnskaper om lover og regelverk, og ferdigheter i å anvende disse.

Studieplanen Tema 1, emne 4 (side 14), velferdsrett, inneholder mål om at aspirantene skal ha god forståelse av rettsregler på det sosialpolitiske området for å ivareta domfeltes rettigheter, samt ha innsikt i verdier og verdikonflikter innenfor velferdsstaten. De skal også ha kunnskaper om regelverket rundt straffbare handlinger.

St.meld.27 (kapittel 3, punkt 3.4) slår fast at det er selve frihetsstraffen som er det straffende element, og at disiplinære tiltak kun skal benyttes dersom det er nødvendig. Å avgjøre hva som er nødvendig, innebærer at de ansatte kan utøve et visst skjønn, og innebærer at betjentene må ha kunnskaper om både mennesker og straffelovgivning, ferdigheter i å gjennomføre straff uten et ekstra straffende element, samt ferdighet i å påføre disiplinære tiltak, en yrkesidentitet og handlingsberedskap tuftet på Kriminalomsorgens verdier og kontroll over en del faktorer som for eksempel tilgang til sikkerhetscelle når vedkommende har funnet det nødvendig å ta den i bruk. Også punktet som gjelder tilfredsstillende fullbyrdingsstandard innebærer at betjentene kan avgjøre ”i tilfeller hvor domfelte finnes uskikket” ikke å sette i verk tiltak som å utarbeide framtidsplan (ibid).

I Yrkesetske retningslinjer (side 6) fremkommer en intensjon om å ikke bruke mer makt enn nødvendig, noe som igjen stiller krav til betjentenes skjønnsmessige avgjørelser.

4.9 Oppsummering og refleksjon

Intensjonene som kommer frem i dokumentene er først og fremst en identitet med Kriminalomsorgens humanistiske og demokratiske verdier, samt identifisering med Kriminalomsorgens todelte målsetting. Dette gjelder også utenfor aktiv tjeneste. Videre innebærer dette en handlingsberedskap i tråd med Kriminalomsorgens verdier.

I forhold til *straffegjennomføring*, nevnes kunnskaper om og ferdigheter i å holde folk i fengsel. Dette innebærer kunnskaper og ferdigheter i bruk av organisatorisk, statisk og dynamisk sikkerhet. Videre er det en uttrykt intensjon at betjentene skal kunne lovverket og dets anvendelse, samt må kunne foreta skjønnsmessige avgjørelser. Betjentenes skjønn uttrykkes som evne til å ikke benytte mer makt enn nødvendig. I dokumentene uttrykkes også en intensjon om ved avveining mellom oppgaver vil betjentene i sin handlingsberedskap prioritere sikkerheten først. Betjentenes kontroll, og da særlig i fellesskapssituasjonen blir vektlagt, også i tider med høyt belegg.

I forhold til å *legge til rette* nevnes relasjonskunnskap og ferdigheter i å forholde seg til enkeltpersoner og grupper, kunne benytte miljøarbeid og være rollemodell. Dette gjelder i forhold til alle innsatte, men forutsetter kjennskap til de svakeste gruppene og evne til å forholde seg til også disse. Det er en uttrykt intensjon at betjentene har kunnskaper og ferdigheter i å påvirke innsatte til endring. Denne påvirkningen forutsetter i følge dokumentene et personlig engasjement.

Det er en klar intensjon at betjentene skal ha kunnskaper og ferdigheter i å være kontaktbetjent, kunne beherske arbeidsmetoder som fremtidsplanlegging og profesjonelle samtaler. Videre uttrykkes at metoden som Kriminalomsorgen ønsker at betjentene skal kunne er Motivational Interviewing (MI) som et ledd i å etablere nye tankemønstre (Kognitiv- handslingsrettet metodikk).

Samarbeid med andre for å få best mulig straffegjennomføring er en intensjon som vises til flere steder, og samarbeidet skal gjelde kollegaer, andre yrkesgrupper og frivillige. Dette gjelder både for *straffegjennomføring* og *legge til rette*.

Det er en uttrykt intensjon at betjentene kan reflektere rundt sin egen praksis, både i forhold til å kunne vurdere risikosituasjoner og for å få til endringsprosesser. En forutsetning som her legges til grunn er kunnskaper om kriminalitet og straff.

Ringerike fengsel nevner i tillegg en intensjon om at betjentenes arbeid skal være preget av medmenneskelighet, samt at de skal kunne håndtere høyrisikoinnsatte på en betryggende måte. Hva dette innebærer ut over det som er nevnt i øvrige dokumenter beskrives ikke.

Oslo fengsel uttrykker en intensjon om at trygghet for alle skal sikres gjennom at betjentene har kunnskaper og ferdigheter i gode, sikre rutiner og godt omsorgsarbeid. Videre er det en intensjon at arbeidet skal være preget av mangfold av tiltak, samt at betjentene har kunnskaper og ferdigheter i å motivere de innsatte kontinuerlig.

Fengselsbetjentene er Kriminalomsorgens viktigste ressurs, og i de utvalgte ni dokumenter kommer intensjoner om en sammensatt handlingskompetanse til uttrykk. Jeg bruker her sammensatt i to betydninger av ordet, sammensatt ved at det er krav til alle handlingskompetansens elementer, og sammensatt ved at det uttrykkes en intensjon om dualistisk identitet og handlingsberedskap. Denne dualisme finner Kriminalomsorgen krevende, men ikke uforenlig (Fagstrategiplanen:4)

Det er en klart uttrykt intensjon at fengselsbetjentene skal identifisere seg med Kriminalomsorgens oppgaver, metoder, mål og verdigrunnlag. Spørsmålet er om man kan ha en sammensatt identitet som både vokter og hjelper og en handlingsberedskap som ivaretar begge aspekter i en gitt situasjon?

Nygren (2004) forklarer identiteten som både det som binder sammen handlingskompetansens øvrige hovedelementer og som en del av drivkraften i å utvikle innholdet i disse elementene. Handlingsberedskapen er en spesiell tendens til å handle på den ene eller den andre måten når en person befinner seg i bestemte situasjoner. Identiteten vil gi seg utslag i de andre handlingskompetanser.

Oppsummert kan man si at de handlingskompetanser Kriminalomsorgen ønsker at betjentene skal ha, går langs de to målsettingene straff- rehabilitering. Hvilke kunnskaper, ferdigheter, ytre kontroll, og handlingsberedskap som kommer frem i dokumentene, kan litt forenklet deles inn under to hovedoverskrifter; vokter - hjelper. Likevel uttrykkes det en intensjon om yrkesidentitet forankret i både straff og rehabilitering, og en handlingsberedskap tuftet på Kriminalomsorgens verdier og målsetting om å oppfylle begge dimensjonene.

I Sikkerhetsstrategiplanen er det en klar intensjon at ved avveininger mellom sikkerhet og påvirkningsarbeid, skal sikkerheten tillegges størst vekt. Dette forutsetter en identitet forankret i det sikkerhetsmessige, at betjenten faktisk opplever seg som vokter.

Spørsmålet er i hvilken grad betjentene opplever seg som først og fremst voktere, da et gjennomgående tema i dokumentene er fengselsbetjenten som tilrettelegger og rehabiliterer for å gjøre den innsatte i bedre stand til å møte samfunnet etter løslatelse.

Det som er interessant i denne sammenheng, er i hvilken grad disse to identiteter kan forenes, og hvordan det gir seg utslag i de øvrige handlingskompetanser.

Et annet aspekt ved hvilke handlingskompetanser Kriminalomsorgen ønsker at betjentene skal ha, er at betjentene blir satt til å drive påvirkningsarbeid innenfor en svært tvangsmessig ramme uten at dette i synlig grad er problematisert. Det blir heller ikke vist til eller sammenlignet med annen forskning på tvangsbehandling og hva som eventuelt er likt/ulikt og hvilke handlingskompetanser fengselsbetjentene innenfor disse rammer bør utvikle. Det er utenfor denne masteroppgaven å videreføre denne drøftingen, men det er likevel en svakhet i de utvalgte dokumenter at dette aspektet ikke er problematisert i større grad, da det hele tiden refereres til handlingskompetanser som skal oppfylle Kriminalomsorgens todelte målsetting.

I forhold til miljøarbeidet som er vektlagt, kan man stille spørsmål til om andre yrker som benytter seg av miljøarbeid tar mer ansvar for personens læring. I de utvalgte dokumenter legges det opp til at fengselsbetjenten skal legge til rette for at innsatte selv kan gjøre endringer. I arbeidet med mennesker opplever man at personer ikke alltid vil foreta endringer. Spørsmålet er da om fengselsbetjenten likevel har et ansvar for å rehabilitere, eller legges det opp til at fengselsbetjentene skal ha handlingskompetanse rettet inn mot de som er motivert for endring? Hva innebærer i så fall dette for deres yrkesidentitet og utvikling av øvrige elementer i handlingskompetansen?

Det er kun Oslo fengsel som omtaler disse aspektene ved arbeidet, og det legges opp til at motivasjonsarbeidet skal pågå gjennom hele gjennomføringen, selv om dette ikke nødvendigvis fører til rehabiliteringseffekt. Det legges til grunn at ingen kan tvinges inn i rehabilitering.

Det som imidlertid synes klart, er at Kriminalomsorgen ønsker at fengselsbetjentene skal ha evne til refleksjon over egen yrkesutøvelse og de dilemmaer man vil møte i yrket, deriblant disse som er nevnt ovenfor. Evne til kritisk tenkning er for øvrig i tråd med de demokratiske verdier som etaten forfekter.

Jeg vil i analysen av det empiriske materialet komme tilbake til i hvilken grad pliktårsbetjentenes opplevde handlingskompetanse står i relasjon til hvilke handlingskompetanser Kriminalomsorgen ønsker at de skal ha.

Både det teoretiske perspektivet og dokumentanalysene vil i denne oppgaven bli brukt som grunnlag for å analysere det empiriske materialet som er innhentet ved hjelp av semistrukturerte intervjuer. Undersøkelsen har liten verdi dersom metode og forskningsprosess ikke har fulgt formelle krav. I neste kapittel vil jeg derfor gjøre rede for hvordan jeg har gått frem i forskningsprosessen, samt drøfte metodiske forhold ved studien.

5. Forskningsmetode

Valg av metode styres av problemstilling og teoretisk innfallsvinkel (Grønmo 2004). Disse avgjør hvilke opplysninger som samles inn og på hvilken måte de samles inn. Metodevalget har også betydning for de analysene som gjennomføres.

Metode er det redskapet vi har for å komme frem til ny kunnskap, og er ment å sikre at en undersøkelse blir gjennomført på en systematisk og vitenskapelig måte (ibid). I et forskningsarbeid vil man alltid måtte foreta en vurdering av hvilken metode som er mest hensiktsmessig å benytte (Lund 2005). Med hensiktsmessig forstås her både det som best vil belyse formålet med studien (se kapittel 1.1) og den avveiningen man er nødt til å foreta mellom det som er ideelt ønskelig og det som er praktisk gjennomførbart.

Gjennom undersøkelsen ønsker jeg å få innsikt i og forståelse for opplevd handlingskompetanse hos noen få betjenter. Med et ønske om å gå i dybden og undersøke egenskaper hos noen få respondenter, har jeg valgt kvalitativ forskningsmetode, med det kvalitative intervju for å samle inn opplysninger. Ved å gjennomføre intervjuene som panelstudier håper jeg å kunne belyse noe av den prosessen og utviklingen som eventuelt skjer i pliktåret. Videre har det vært viktig å gjennomføre dokumentanalyser for å få frem hva Kriminalomsorgens planer sier om hvilke handlingskompetanser som er ønskelige, da respondentenes egne uttalelser relateres til disse intensjonene.

5.1 Teori og metodologi

Det teoretiske utgangspunktet for denne undersøkelsen er basert på sosiokulturell teori der læring betraktes som *situert*. Lave og Wenger (2003: 58) hevder at blant annet at å analysere læring gjennom *legitim perifer deltagelse* vil måtte innebære at forskere vektlegger betydningen av en grundig analyse av konteksten, samt at forskeren har erfaringsnær kjennskap til det feltet man opererer innenfor. I tråd med disse prinsipper arbeidet jeg i fengsel som en del av forberedelsene med oppgaven, samt at det i kapittel to gis beskrivelser av konteksten. Også dokumentanalysene er en del av den analyse av konteksten Lave og Wenger (2003) vektlegger.

Ut fra problemstilling og det teoretiske utgangspunktet har jeg valgt en *hermeneutisk* og *fenomenologisk* vitenskapsteoretisk forståelse.

Hermeneutikken dreier seg om hvordan forståelse og mening er mulig, og det er meningsstolkningen som er det sentrale (Kvale 2006). All forståelse er betinget av den kontekst eller situasjon noe forstås innenfor. En slik kontekst er ikke en objektiv størrelse, og den som tolker bringer med seg sine egne erfaringer og disposisjoner inn i forståelsen. Denne *forforståelsen* av tekstens emne og av samtalen kan føre til ensidig fokusering og til feiltolkninger (Alvesson og Skjöldberg 1994). Forskeren bør derfor søke å nyttiggjøre seg sin forforståelse i stedet for å tro at man kan se bort fra denne i sin streben etter objektivitet (ibid). Mitt forhold til objektivitet i denne sammenheng har vært å være åpen og kritisk til de forutsetningene som ligger til grunn for fortolkningene. Ikke minst har det vært grunn til å ha et reflektert forhold til de erfaringene jeg selv gjorde som ekstrabetjent i fengsel.

Å få frem pliktårsbetjentenes egne opplevelser og erfaringer innebærer å ta utgangspunkt i hver enkelt sin livsverden, noe som videre innebærer å også inkludere deres forforståelse. Den åpne, *fenomenologiske* måten å tilnærme seg intervjuet på, er uttrykt i Spradley 1979, her sitert i Kvale 2006: 73:

”Jeg ønsker å forstå verden fra ditt ståsted. Jeg vil vite det du vet, på din måte. Jeg ønsker å forstå betydningen av dine opplevelser, være i ditt sted, føle det du føler, og forklare ting slik du forklarer dem. Vil du være læreren min og hjelpe meg med det?”

5.2 Kvalitative intervjuer

Gjennom undersøkelsen ønsker jeg å få frem et nyansert bilde av de respondentene beskriver, for å finne ut om pliktårsbetjentenes opplevde handlingskompetanse skiller seg fra Kriminalomsorgens intensjonale handlingskompetanse. Det kvalitative forskningsintervju har derfor fremstått som et hensiktsmessig valg for å oppnå det jeg ønsker med undersøkelsen. Her støtter jeg meg på Kvale (2006) som hevder at hensikten med et kvalitativt intervju er å gi en dypere forståelse av respondentenes opplevelser av det fenomenet som studeres gjennom å stille spørsmål.

Kvalitative intervjuer kan gjennomføres med ulik grad av strukturering. Det kan være hensiktsmessig å bruke en intervjuguide under et kvalitativt intervju, da det bidrar til en viss

strukturering av samtalen (Kvale 2006). Videre kan intervjuene variere i åpenhet om formålet (ibid). Respondentene ble informert om det overordnede formålet med undersøkelsen, men jeg valgte å vente med å gi en grundig informasjon da jeg ville unngå at respondentene eventuelt ville svare ut fra kunnskap om Kriminalomsorgens intensjoner i de ulike dokumenter, se for øvrig kapittel 5.10.

Jeg så den semistrukturerte intervjuformen som hensiktsmessig for min undersøkelse, og jeg utarbeidet derfor en intervjuguide med en skisse over emner der det var formulert spørsmål under hvert emne (vedlegg 4). Emnene var delt inn i tråd med Nygren (2004) sin teori om de fem hovedelementene i handlingskompetansen. Spørsmålene er stilt indirekte, og samtale rundt hvert spørsmål vil fange inn flere av handlingskompetansens elementer. Skissen over emner er ment for å holde fokus på forskningsspørsmålet, og følgelig hører ikke spørsmålene konsekvent til under hvert emne.

Videre var spørsmålene utarbeidet på bakgrunn av analyser av fem dokumenter; St. meld 27 (1997-98) om *Kriminalomsorgen*, Straffegjennomføringsloven av 18. mai 2001, Strategi for faglig virksomhet i Kriminalomsorgen 2004- 2007, Yrkesetiske retningslinjer og Studieplan for fengselsskolen 2006-2007, da respondentenes svar skulle relateres til disse.

Som en del av forberedelsene til intervjuene, valgte jeg å gjennomføre et pilotintervju. Kvinnen som ble intervjuet, kom jeg i kontakt med da hun var aspirant i Kongsvinger fengsel. På samme måte som respondentene i undersøkelsen er hennes deltagelse basert på informert samtykke, se kapittel 5.10. Pilot- intervjuet var mer omfattende enn den endelige intervjuguiden, da hensikten var å finne ut hvilke av de indirekte spørsmålene som førte til svar og betraktninger fra respondenten sin side i tråd med de spørsmålene jeg ønsket svar på. Intervjuguiden besto også av enkelte påstander, der hun fikk mulighet til å stille seg kritisk til uttalelsene og komme med egne meninger. Intervjuet ble gjennomført ved å ta notater under samtalen.

Intervjuguiden ble redigert siste gang som følge av denne foreløpige undersøkelsen, samt at jeg valgte å bruke båndopptager i de forestående intervjuene. Begrunnelsen for å bruke båndopptager var at jeg opplevde notatskrivingen som noe forstyrrende i forhold til å holde konsentrasjonen på alle de momentene under intervjuet jeg fant nødvendig, og ble derfor anbefalt av veileder og andre med intervjuerfaring å ta opptak.

Samtidig som jeg gjennom å benytte den endelige intervjuguiden sikret at alle momenter i denne ble belyst, var det viktig for meg å være fleksibel under intervjuene i undersøkelsen, slik at alle nødvendige nyanser i respondentenes svar kom frem. Kjennskap til Kriminalomsorgen og til de teorier som intervjuene skulle analyseres i forhold til var nyttig i denne sammenheng, da jeg kunne følge respondentene i deres betraktninger samtidig som jeg kunne lede samtalen vekk fra å omhandle helt andre temaer og problemstillinger. Jeg fikk også god anledning til å komme med oppfølgingsspørsmål underveis. Her støtter jeg meg på Kvale (2006:60) som hevder at gode intervjuer krever ekspertise, både på forskningstema og menneskelig samhandling. Jeg er ingen ekspert på noen av disse områdene, men jeg opplever å ha dratt nytte av å arbeide i et felt i flere år der arbeidet har bestått av mellommenneskelig samhandling med tanke på å få informasjon og analysere denne.

Den samme intervjuguiden ble benyttet under andre intervju, da hensikten var å fange opp eventuelle endringer. Spørsmålene ble andre gang stilt med annen innledning; eksempelvis *"hvis du nå/denne gangen skulle fortelle om hva du jobber med?"*, der *"fortell om hva du jobber med?"* står i intervjuguiden.

5.3 Panelstudier

Panelstudier har vanligvis som siktemål å følge et utvalg av intervjupersoner over en lengre tidsperiode, gjerne over flere år. Det samme utvalget av respondenter svarer på det samme spørsmålet på forskjellige tidspunkter, og hensikten er å få informasjon om endringer for hver enkelt respondent (Grønmo 2004: 380).

Innenfor rammene av en masteroppgave er det ikke mulig å følge respondenter over flere år, men da formålet med undersøkelsen er å kunne belyse eventuelle endringer fant jeg denne metoden likevel hensiktsmessig. Respondentene ble intervjuet siste uken i januar, og første uken i mai 2007, med til sammen 13 ukers mellomrom.

I følge Grønmo (2004: 279) er problemet med denne type studier at respondentenes svar på ett tidspunkt kan påvirke svaret på samme spørsmål ved neste tidspunkt. Det kan være en fare for at respondenten husker spørsmålene og legger vekt på å svare det samme, spesielt i spørsmål om egne handlinger og meninger, slik at endringer kan bli undervurdert i

datamaterialet og analysen. Selve gjennomføringen kan påvirke respondentene slik at disse oppfører seg annerledes eller gir andre typer svar under gjennomføringen enn de ellers har. Disse problemene er større jo kortere mellomrom mellom utspørningstidspunktene (Grønmo 2004: 380).

Denne undersøkelsen vil kunne møte de utfordringene Grønmo (2004) her skisserer, da intervjuene omhandler egne handlinger og meninger og det er kort avstand i tid mellom intervjuene.

Styrken ved slike oppfølgingsstudier er at det gir anledning til å komme med oppfølgingsspørsmål, oppklare misforståelser og utdype svarene ytterligere.

5.4 Dokumentanalyser

I følge Grønmo (2004: 187) bygger *kvalitativ innholdsanalyse* på systematisk gjennomgang av dokumenter med sikte på kategorisering av innholdet og registrering av data som er relevante for problemstillingen i den aktuelle studien. Det følgende baserer seg på Grønmo (2004) sin fremstilling av hva som kjennetegner datainnsamlingen i kvalitativ innholdsanalyse, sidene 187-193. I boken gir han en beskrivelse av undersøkelsesopplegg og aspekter ved datainnsamling.

Undersøkelsens problemstilling var styrende i forhold til hensikten med datainnsamlingen og analysene og hva jeg skulle se etter i den systematiske gjennomgangen av innholdet i tekstene. Under lesing om Kriminalomsorgen fant jeg en del dokumenter som så ut å ha relevans, men det var nødvendig å få bekreftet av en kyndig fagperson at de utvalgte dokumentene ville få frem Kriminalomsorgens intensjonale handlingskompetanse. Leder for grunnutdanningen på KRUS, Egil Larsen, hevdet 30.03.07 at de dokumenter jeg til da hadde funnet var egnet for å belyse problemstillingen, men at enkelte spesifikke dokumenter manglet. I henhold til dette ble dokumentanalysene derfor supplert med Studieplan for Fængselsskolen praksisåret 2007, Kriminalomsorgens sikkerhetsstrategi 2006-2010, samt Ringerike og Oslo fængsel sine egne skriv om målsettinger. Med unntak av Ringerike og Oslo fængsel sine egne skriv om målsettinger er samtlige dokumenter offentlige og allment tilgjengelige, og jeg vurderer dem derfor å være autentiske og troverdige.

Inspektør Anita Heimdal sendte utskrift fra Ringerike fengsel sine nettsider da jeg ba om fengselets egne målsettinger. En nettside er ikke nødvendigvis et offentlig dokument, men er allment tilgjengelig og i denne sammenheng vurdert som relevant og troverdig. Det samme vurderingen gjelder for Oslo fengsel, da deres dokument ”Balansert målstyring” er tilsendt fra fengselsdirektør Are Høydal 09.07.07, med tillatelse til å legge det ved som vedlegg i denne oppgaven (vedlegg 3).

Kategoriseringen av det relevante innholdet i tekstene ble foretatt i henhold til Nygren (2004) sin teori om inndeling av handlingskompetansen i fem hovedelementer, og innholdet i teksten ble vurdert og fortolket i forhold til problemstillingen. Videre identifiserte jeg felles trekk mellom de ulike dokumentene og sammenfattet dette til bruk i den videre analysen av det empiriske materialet.

I motsetning til panelstudier og kvalitative forskningsintervjuer, vil kilden i kvalitativ innholdsanalyse ikke bli påvirket av at datainnsamlingen gjennomføres. Metoden er likevel ikke fritatt for metodologiske utfordringer, da min *forforståelse* som består av min sosiale bakgrunn og samfunnsmessige erfaringer kan ha påvirket min forståelse av tekstene. Det vil være en viss mulighet for at jeg kan ha oversett viktige og interessante elementer i teksten i forhold til kategoriseringen. Jeg har forsøkt å motvirke feilkategorisering både ved å være kritisk til min egen forståelse, drøfte innholdet med personer fra ulike fagfelt og analysere dokumentene flere ganger i henhold til dette.

For å unngå feiltolkninger om tekstens representativitet og mening satte jeg meg grundig inn i Kriminalomsorgens historie og utvikling, for å forstå tekstens innhold ut fra den konkrete situasjonen da tekstene ble utformet og formidlet, og ut fra forfatterens antatte intensjoner.

5.5 Rekruttering og utvalg

Etter å ha meldt prosjektet til Norsk Samfunnsvitenskapelige datatjeneste (NSD) og fått innvilget søknadene om å gjennomføre undersøkelsene i Ringerike og Oslo fengsel (se kapittel 5.10) fikk jeg avsatt tid på forelesning på KRUS 21.11.07 for å informere aspirantene som skulle ut i pliktjeneste om prosjektet. Skriftlig informasjon og samtykkeerklæring ble delt ut samtidig som muntlig informasjon ble gitt (vedlegg 5 og 6).

Ikke alle aspirantene på kullet var til stede da informasjonen ble gitt, og 16 samtykket i å være med på undersøkelsen. Det var til sammen 28 aspiranter som skulle ut i tjeneste i Ringerike og Oslo fengsel, og det er en svakhet ved denne undersøkelsen at jeg ikke fikk oversikt over hvor mange av de som skulle ut i tjeneste ved disse to fengslene som var til stede under forelesningen.

Av de 9 menn og 9 kvinner som skulle ha tjeneste i Ringerike fengsel, samtykket 5 menn og 7 kvinner. Av de 5 menn og 5 kvinner med tjeneste i Oslo fengsel samtykket 3 menn og 1 kvinne.

Med enkelte unntak var de fleste som samtykket rundt 30 år, og for å anonymisere respondentene valgte jeg derfor ut respondenter som var 30 år pluss minus ca ett år. Det følgende gir en kort beskrivelse av respondentene som ble med i undersøkelsen:

Respondent 1: Kvinne ca 30 år med tre års høyskoleutdanning og arbeidserfaring fra arbeid med mennesker i to år etter fullført utdanning. Arbeidet 2, 5 år i fengsel før påbegynt fengselsskole. Er enslig uten barn. Respondenten hadde aspiranttjeneste i annet fengsel.

Respondent 2: Mann ca 30 år med tre års høyskoleutdanning og halvt års arbeidserfaring fra arbeid relatert til utdanningen i ca 6 måneder etter fullført utdanning. Har gjennomført ett års universitetsstudier. Har arbeidserfaring fra fengsel som sommervikar to somre før påbegynt fengselsskole. Er enslig uten barn. Respondenten hadde aspiranttjeneste i annet fengsel.

Respondent 3: Mann ca 30 år med tre grunnfag fra ulike høyskoler, samt vekttall fra høyskole og universitet. Har tatt studier ved siden av annen jobb. Har ikke arbeidserfaring fra fengsel før påbegynt fengselsskole. Er samboende og har barn. Respondenten hadde aspiranttjeneste i Oslo fengsel, men ikke samme avdeling som i pliktåret.

Utfordringen ved selvseleksjon som utvelgingsmetode er at jeg har hatt lite kontroll med hvem som ble med i studien (Grønmo 2004: 101). Det er derfor grunn til å stille spørsmål ved om det er skjevheter i utvalget, om det er respondenter med mye ressurser og med interesse for tema eller forskning generelt som har samtykket i å være med. Min oppfatning av respondentene i denne undersøkelsen som utadvendte, reflekterte og med god formidlingsevne kan tyde på skjevheter i utvalget. Det samme gjelder for respondentenes utdannelsesnivå. Jeg ser i etterkant at jeg ved å formulere samtykkeerklæringen annerledes

kunne ha kartlagt utdannelsesnivået til alle de 16 som samtykket i å være med, og er følgelig en mangel ved undersøkelsen.

Fordelen med denne type utvelging er at jeg har fått samhandle med respondenter med mye interessant informasjon å bidra med og stor evne til å formidle denne informasjonen, samt at eget ønske om å være med i undersøkelsen sannsynligvis har svekket sannsynligheten for frafall.

5.6 Frafall

I utgangspunktet var min intensjon å ha fire respondenter med i undersøkelsen, og av hensyn til anonymiseringen ønsket jeg å ha en kvinne og en mann fra hvert fengsel.

Kvinnen som skulle ha plikttjeneste i Oslo fengsel, falt fra undersøkelsen rett før første intervju skulle gjennomføres. Frafallet skyldtes naturlige årsaker, og var ikke et uttrykk for ønske om å trekke seg.

Ingen flere kvinner hadde samtykket i å være med, og jeg forsøkte derfor å få tak i de to mennene fra Oslo fengsel som hadde samtykket, selv om dette ville medført utfordringer i forhold til å anonymisere intervjuene. På den korte tiden jeg hadde til rådighet viste det seg vanskelig å få tak i disse, og tatt i betraktning den tid jeg hadde brukt på å etablere en relasjon til de andre respondentene og avtale tid for intervju, så jeg meg etter et par uker nødt til å forholde meg til et utvalg på tre.

Da min undersøkelse gjennomføres med henblikk på å få frem egenskaper ved noen få respondenter, har ikke dette frafallet betydning for undersøkelsens verdi. Undersøkelsen er ikke ment å generalisere, til det er utvalget for lite og jeg hadde måttet velge et helt annet forskningsmessig design. Med design forsås her hvordan man konkret skal gå frem for å innhente informasjon om virkeligheten.

Med en respondent til kunne jeg fått tak i enda flere variasjoner og nyanser, men det utvalget på tre som jeg endte opp med, opplever jeg har gitt den informasjonen som har vært nødvendig for å belyse problemstillingen.

5.7 Gjennomføring av intervjusituasjonen

Pliktårsbetjentene i Ringerike fengsel ble fritatt fra ordinært arbeid for å delta i undersøkelsen, og intervjuene ble gjennomført på eget samtalerom i løpet av en ordinær vakt. Jeg opplevde noen vanskeligheter rundt dette i Oslo fengsel, da det viste seg at det praktiske rundt fritak ikke var ordnet. Respondenten var imidlertid svært positiv til å delta i undersøkelsen, og hjalp til med å ordne med tilrettelegging slik at intervjuene ble gjennomført som planlagt. Disse utfordringene viste seg i etterkant å bero på misforståelser, og jeg møtte stor velvilje i Oslo fengsel forhold til å bistå i det videre undersøkelsesarbeidet.

Intervjuet ble innledet med at jeg informerte om ønske om å bruke båndopptager, og at det var sendt endringsmelding til Norsk Samfunnsvitenskapelige datatjeneste om dette (vedlegg 7). Alle tre respondentene samtykket (vedlegg 8).

5.8 Transkriberingsprosessen

I tillegg til båndopptaket som var av god kvalitet tok jeg enkelte notater underveis, for å merke meg viktige svar i både i forhold til transkriberingen, neste intervju og de forestående analysene.

Jeg hadde satt av tid direkte etter intervjuene, slik at disse ble transkribert umiddelbart. Hver sekvens ble lyttet til flere ganger og transkribert så ordrett som mulig inkludert respondentene sin dialekt, for å kunne gjenkjenne den opprinnelige situasjonen i analyseprosessen. Det skriftlige materialet inkluderer pauser og ”hm-er”, men andre emosjonelle aspekter ved samtalen er utelatt for å unngå at analyse av transkripsjonen skulle utvikle seg til å bli et forskningsprosjekt i seg selv (Kvale 2006: 103).

I den senere bruk av intervjuene har jeg omformulert uttalelsene til bokmål for at respondentene ikke skal gjenkjennes. Uttalelsene er i tråd med Kvale (2006: 105) videre omformulert til en mer litterær stil i den hensikt å formidle meningen med respondentenes uttalelser til leseren.

Det er en utfordring å gjengi andre sine uttalelser i en tekst, da uttalelsen tas ut av sin sammenheng og plasseres i en helt annen. Det har vært viktig for meg å være oppmerksom på dette hele veien, slik at respondentene ikke skal føle seg feiltolket.

5.9 Analyse av intervjuene

Analyse i en undersøkelse er ingen prosess som starter den dagen man for alvor skal starte å sammenfatte intervjuene. Det er en prosess som foregår gjennom hele forskningsprosessen, fra de første formuleringer av problemstilling, gjennom hele planleggingen og gjennomføring av intervjuene og under transkriberingen (Kvale 2006: 121).

Under intervjuene var jeg bevisst dette, og formulerte meg slik at jeg kunne få bekreftet eller avkreftet meningen med det respondenten sa. Avklaringer av denne typen kunne for eksempel starte med *"nå forsto jeg deg slik at..."*, der respondenten hadde mulighet til å eventuelt korrigere min oppfatning.

Analysene startet med at jeg leste gjennom intervjuene som en helhet. Deretter la jeg dem vekk for så å lese igjennom på nytt etter noen uker. I disse ukene fikk materialet tid til å "modne", slik at jeg kunne se på materialet mer kritisk og stille en del spørsmål til det, samtidig som jeg hadde fått et overordnet inntrykk og kunne sette merke ved viktige uttalelser.

Intervjuguiden fanger opp handlingskompetansens hovedelementer og utgjør et stort og detaljert datamateriale. Undersøkelsens problemstilling er hvordan disse uttalelsene står i relasjon til de intensjonale handlingskompetanser som kom frem i dokumentanalysene i kapittel 4. Jeg fant det derfor mest hensiktsmessig å ta utgangspunkt i kapitteloverskriftene i kapittel 4, men delte disse ytterligere inn for å få frem respondentenes uttalelser. De åtte kategoriene som datamaterialet er sortert etter er:

- Humanistiske og demokratiske verdier
- Kriminalomsorgens målsetting
- Sikkerhet og kontroll
- Straffegjennomføring
- Legge til rette for endring
- Kontaktbetjent/fremtidsplanlegging og profesjonelle samtaler
- Samarbeid

- Refleksjon

Problemstillingens andre del skal forsøke å forklare eventuelle endringer i pliktåret, og jeg fant det derfor hensiktsmessig å innlemme ytterligere to kategorier der respondentenes uttalelser peker i retning av de teorier jeg bruker for å fange opp endringer. Disse er:

- Personlige forutsetninger for deltagelse
- Fra legitim perifer deltagelse til full deltagelse

Hver respondents intervjuer ble så lest for seg, og uttalelsene ble systematisert innenfor hver kategori. Kategoriene utgjorde en overordnet ramme der første og andre intervju var underoverskrifter. En slik detaljert systematisering ble foretatt for å ikke blande sammen uttalelser fra første og andre intervju. Jeg vil kunne kritiseres for at kategoriene går over i hverandre, og at svarene under en kategori vil kunne belyse også andre kategorier. Begrunnelsen for inndelingen er at det gjør det lettere for leseren å følge med i de endringer som er skjedd i mellom første og andre intervju, samt hvordan den opplevde handlingskompetansen står i relasjon til hva planer for Kriminalomsorgen sier om hvilke handlingskompetanser som er ønskelige.

Videre får dokumentanalysene frem en omfattende handlingskompetanse på detaljnivå, noe som ikke i tilsvarende grad fremkommer av analysene av det empiriske materialet.

Undersøkelsen kan derfor kritiseres for å ikke i tilstrekkelig grad besvare spørsmålet hvordan pliktårsbetjentenes opplevde handlingskompetanse står i relasjon til Kriminalomsorgens intensjonale handlingskompetanse.

Gjennom hele analysearbeidet hadde jeg fokus på den teori og de dokumentanalyser intervjuene skulle analyseres i forhold til og jeg skrev notater og henvisninger i margin på hvert intervju. I tillegg skrev jeg notater ved siden av, der jeg viste til merkede uttalelser og hvordan jeg tolket disse.

Ved å systematisere materialet i disse ti analysekategoriene, opplever jeg å binde sammen teori, dokumentanalyser og intervjuene i denne undersøkelsen.

5.10 Etiske aspekter

I henhold til *Retningslinjer for behandling av søknader om forskning i Kriminalomsorgen* sendte jeg inn søknad om å få gjennomføre undersøkelsen i Ringerike og Oslo fengsel til region sør og region øst. Region sør innvilget søknaden (vedlegg 9), og i tråd med retningslinjene er da søknaden innvilget også i de andre regionene.

I følge personopplysningsloven er det meldeplikt for forskningsprosjekter som berører personopplysninger. Jeg meldte derfor prosjektet til Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste (NSD), og fikk godkjent prosjektet (vedlegg 10). Dette ble gjort tidlig i prosessen da problemformuleringen ikke var endelig, og jeg ikke hadde gjennomført pilot-intervju. Det ble derfor nødvendig å sende endringsmelding (vedlegg 7). Jeg fikk godkjent prosjektet ved at jeg ikke ville registrere direkte personidentifiserende opplysninger, anonymisere intervjuene og makulere båndopptak og intervjuer ved prosjektslutt. Hvordan jeg har anonymisert intervjuene er behandlet under kapittel 5.9.

I tråd med det Kvale (2006: 67) hevder er et *informert samtykke* ble intervjupersonene i denne undersøkelsen informert om undersøkelsens overordnede mål, om hovedtrekkene i prosjektplanen og om mulige fordeler og ulemper ved å delta i forskningsprosjektet. Videre ble de informert om at deltakelse var basert på frivillighet, og at de kunne trekke seg fra prosjektet på ethvert tidspunkt uten å måtte forklare dette ytterligere. Samtlige pliktårsbetjenter som ønsket å være med i undersøkelsen leverte skriftlig informert samtykke (vedlegg 6).

Respondentene ble hele tiden oppfordret til å kontakte meg via telefon eller e- mail dersom de hadde spørsmål, eller hadde supplerende opplysninger i forhold til intervjuene. Da alle seks intervjuer var gjennomført, fikk respondentene en grundig gjennomgang og begrunnelse for valg av tema, samt informasjon om problemstilling og gjennomføring av hele undersøkelsen.

Ideelt sett bør det være en balanse mellom hva respondentene gir og hva de får igjen for å delta (Kvale 2006: 69). Jeg fikk tilbakemelding på at det ble opplevd som positivt å reflektere rundt egen arbeidssituasjon, og forhåpentligvis vil det være til nytte for respondentene at deres bidrag kan føre til større innsikt og forståelse for nyutdannede fengselsbetjentes opplevde handlingskompetanse.

Det er aldri mulig å fullt ut forutsi konsekvensene av en undersøkelse, men et bevisst og konsekvent forhold til informert samtykke og anonymisering av intervjuene vil kunne bidra til å unngå at undersøkelsen får konsekvenser for personer og omgivelsene rundt som ikke er ønskelige.

5.11 Andre forhold ved studien

Det er lite statistikk utarbeidet som gjelder i forhold til å finne gjennomsnittlige kjennetegn ved fengselsbetjenter. Her støtter jeg meg på forsker Ragnar Kristoffersen ved FoU-avdelingen ved KRUS, der tillatelse til å bli sitert ble gitt i samtale 30.03.07.

Det følgende baserer seg derfor på statistikkutskrifter skrevet ut av Kristoffersen. Utskriftene er hentet fra Agresso, et lønns- og personalsystem, en tilfeldig valgt dag; 19.07.06.

Av denne utskriften er 1218 menn av totalt 1799 fengselsbetjenter. 32,3 % er kvinner. Fengselsbetjentenes alder er mellom 24 og 64 år, og gjennomsnittsalder er 40,3 år (Median og Modus; 39). Ansienniteten er fra 1966 til 2005. Gjennomsnittlig etatsansiennitet er 4. november 1991 (Median og Modus; januar 1991).

Statistikk hentet fra en tilfeldig valgt dag på denne måten er ikke tilstrekkelig til å kunne gi en beskrivelse av gjennomsnittlige kjennetegn ved fengselsbetjenter. Det denne statistikken strengt tatt forteller, er at tallene viste dette 19.07.06. Ansettelse av personer med kjennetegn i forhold til alder og ansiennitet som avviker mye fra snittet, eller mange nyansettelser, vil påvirke snittet og vi vil få nye tall. Da jeg ikke finner annet datamateriale på området, tar jeg det likevel med som et bilde på situasjonen i juli 2006.

Enkelte kjennetegn ved dagens studenter ved KRUS som kjønnsfordeling og tidligere utdanning, kan vi lese på KRUS sine nettsider (<http://www.krus.no/no/Arkivet/KRUS-arkiv-for-2006/Fullt-hus-pa-Fengselsskolen/>): *"Tirsdag 3. januar 2006 startet et nytt kull sin utdanning på KRUS. Kullet består av 153 aspiranter, 73 kvinner og 80 menn. De fleste har tidligere praksis fra Kriminalomsorgen og litt over halvparten av aspirantene har studiepoeng fra høyskolesystemet"*. Dette sitatet sier noe om disse studentene og kan ikke brukes for å anta at respondentene i denne undersøkelsen var studenter i et lignende kull.

Det er en åpenbar mangel ved denne undersøkelsen at jeg ikke kan gi et bilde på den gjennomsnittlige eller ”typiske” fengselsbetjent for å sammenholde disse data med respondentene i oppgaven, men av de undersøkelser jeg har foretatt har jeg ikke klart å fremskaffe et slikt materiale.

Andre forhold av betydning for studien var vanskeligheter med å finne relevant litteratur som ville belyse utviklingen av kompetanse i Kriminalomsorgen. Gjennom privat korrespondanse med forsker Yngve Hammerlin ved FoU- avdelingen ved KRUS fikk jeg tips om at NOU 1984: 2 *Utdanning for arbeid i Kriminalomsorgen* ville inneholde noe nødvendig informasjon, samt at han hadde holdt foredrag om historiske refleksjoner på kriminalpolitiske konferanser i 1998 og 2001. Norsk fengsels- og friomsorgsforbund (NFF) var i tvil om de fortsatt hadde referatene fra disse konferansene, men var villige til å lete gjennom kjelleren sin. Referatene ble tilsendt i posten da de ble funnet.

Jeg fikk innvilget stipend fra Fellesorganisasjonen for barnevernpedagoger, sosionomer og vernepleiere (FO) og kunne delta på en kriminalpolitisk konferanse 5-7 mars 2007, slik at jeg i større grad var i stand til å vurdere referatene og i hvilken type kontekst de hadde blitt formidlet. Konferansen ga også god anledning til å lære mer om Kriminalomsorgen, både gjennom foredragene og gjennom å samtale med ansatte i ulike deler av organisasjonen.

5.12 Reliabilitet, validitet og overføring

En kvalitativ studie er ikke etterprøvbar. Dens *reliabilitet* eller pålitelighet er derfor avhengig av at data er samlet inn, organisert, bearbeidet, analysert og tolket på en så systematisk måte at andre kan følge prosessen og vurdere dens resultater (Grønmo 2004). Undersøkelsens troverdighet er basert på at de empiriske funn som presenteres er basert på data om faktiske forhold, og at disse data ikke bygger på forskerens rent subjektive skjønn eller skyldes tilfeldigheter omstendigheter (Grønmo 2004:229).

Validitet dreier seg om datamaterialets gyldighet for de problemstillingene som skal belyses, og er i første rekke avhengig av hvordan undersøkelsesopplegget er utformet (Grønmo 2004: 221). Helt avgjørende for en undersøkelses validitet er eksempelvis at intervjuene *måler det som skal måles*. Et datamateriale kan være pålitelig selv om det ikke er relevant for

problemstillingen, det vil si at informasjonen som materialet gir, dreier seg om noe annet enn det problemstillingene tar opp.

I kvalitativ forskning vil gyldighet og pålitelighet være et gjennomgående tema gjennom forskningsprosessen, og refleksjoner rundt disse tema har derfor kommet frem flere steder i metodekapittel 5. Gjennom disse refleksjoner har jeg vist hvordan jeg har vurdert datamaterialets reliabilitet og validitet. Jeg vil hevde at jeg gjennom å beskrive prosessen og de valg jeg har foretatt styrker undersøkelsens reliabilitet og validitet ved at holdbarheten i de funn som fremkommer vil kunne vurderes av andre. Jeg har også valgt å legge ved intervjuguiden (vedlegg 4) slik at denne kan være gjenstand for vurdering.

Videre er valideringss spørsmålet i denne undersøkelsen avhengig av hvordan jeg i analysekapitelene i oppgaven har klart å vurdere hensiktsmessigheten i de metoder jeg har valgt. Dette avhenger også av hvordan jeg har klart å holde forskningsspørsmålene i fokus. Det er også et spørsmål om hvordan de slutninger jeg har trukket har relevans for problemstillingen og hvordan jeg har klart å belyse denne fra ulike vinkler.

Til slutt handler validering om hvordan en forskningsoppgave som *helhet* har en form som klarer å formidle prosessen og de tanker og valg som ligger til grunn. Jeg har hele tiden i arbeidet med oppgaven betraktet de enkelte deler som biter av en større helhet. Her støtter jeg meg på Kvale (2006: 178) som hevder at en forskningsrapport skal kommunisere med en leser, og at tanker om hvordan intervjurapportene skal utformes bør være med i forskerens tanker helt fra starten av.

I det følgende vil jeg presenterer enkelte aspekter ved undersøkelsen som ikke har kommet frem under de andre kapitlene.

Tidsaspektet i denne undersøkelsen har hatt stor innvirkning på de valg som er foretatt. Det metodisk mest korrekte ville vært å foreta en fullstendig dokumentanalyse før intervjuene ble gjennomført. Med den tid jeg hadde til rådighet var dette ikke mulig, da forberedelsene med oppgaven som søknadsprosessen, utvelging av respondenter, lesing av teori, finne informasjon om Kriminalomsorgens og ta tilfeldige vakter i fengsel som en del av min læring tok uforholdsmessig stor plass ved siden av fulltids studier i statistikk og metode høsten 2006.

En forutsetning for denne undersøkelsen var å gjennomføre første intervju mens pliktårsbetjentene var relativt nye på arbeidsplassen, da hensikten med undersøkelsen er å fange opp den eventuelle endringen som skjer i møte med praksisfellesskapet, se teori kapittel 3.2.2. Dette medførte at valideringen av dokumentene og supplerings av disse først ble foretatt *etter* at første intervju var gjennomført. Undersøkelsen kunne strandet her, men trolig har innsikt fra både arbeidet i fengsel og lesing av litteratur om Kriminalomsorgen bidratt til at jeg valgte ut hensiktsmessige dokumenter til å belyse min problemstilling.

På samme måte som med dokumentanalysene vurderte jeg kildene som beskriver Kriminalomsorgens utvikling i kapittel 2. Her må påpekes at hjelp fra leder for grunnutdanningen og forskere på KRUS til å finne litteratur som belyser problemstillingen har hjulpet til i forhold til å finne litteraturen troverdig.

I samtaler med ansatte på KRUS, Ringerike fengsel og Oslo fengsel samt med forskere i Justisdepartementet da jeg deltok på kriminalpolitisk konferanse, viste alle til Kriminalomsorgens nettsider, KRUS sine nettsider og de enkelte fengsler sine nettsider for å finne informasjon. Jeg har derfor vist til disse nettsidene i oppgaven.

Anonymiseringshensyn ble styrende i forhold til å rekruttere respondenter til undersøkelsen. Et utvalg på fire med til sammen åtte intervjuer var en passende størrelse i forhold til en masteroppgave, og av hensyn til anonymiseringen måtte da respondentene rekrutteres fra to fengsler. Dette har gjort undersøkelsen mer arbeidskrevende, da teorivalg basert på *situert* læring forutsetter god kjennskap til den kontekst respondentene er en del av. Samtidig er dette en heldig måte å gjennomføre undersøkelsen på, da det er med på å få frem interessante variasjoner i analysene av datamaterialet.

Videre er uttalelser som ville ha belyst problemstillingen tatt vekk av anonymitetshensyn. Dette gjelder i forhold til personlige forutsetninger for deltagelse, der det ikke har vært mulig å beskrive den mangfold av kontekster pliktårsbetjentene har deltatt i og deres personlige deltagerbaner uten å avsløre deres identitet. Følgelig har jeg måttet ta utgangspunkt i kun enkelte aspekter ved personlig deltagelse og legge vekt på deltagelsen i det praksisfellesskapet de i undersøkelsen er en del av.

I en undersøkelse som skal forsøke å fange opp pliktårsbetjentes opplevde handlingskompetanse, der fokus er på de konkrete handlinger, hadde det vært

hensiktsmessig å supplere med deltagende observasjon over noe tid. Den tidsmessige rammen for en masteroppgave har ikke gitt rom for dette.

I forhold til å bli sitert i oppgaven, var det kun en person som ønsket å få tilsendt materialet for gjennomlesning. Dette var ikke en av respondentene. På spørsmål om de som ga informasjon ønsket å få tilsendt utskrifter for å gå igjennom og kommentere dette, fikk jeg kommentarer av typen; *"jeg stoler på deg"*. En slik tillit innebærer at jeg som forsker har måttet stille en del spørsmål for å sikre at jeg har forstått personen rett, samt at jeg har måttet være bevisst i hvilken sammenheng jeg har referert til vedkommende, slik at den opprinnelige mening har kommet frem.

Et siste forhold som er grunn til å vurdere, er i hvilken grad funnene er representative for andre pliktårsbetjenter og i hvilken grad vi kan snakke om undersøkelsens overføringsverdi. En kvalitativ undersøkelse med tre respondenter gir ikke grunnlag for å trekke eksakte slutninger, samt at skjevheter i utvalget (kapittel 5.5) kan svekke muligheten for overføring til andre grupper. Det er likevel grunn til å stille spørsmål ved om ikke alle undersøkelser peker noe ut over seg selv, og drøfte sannsynligheten for at funnene i denne undersøkelsen også kan gjelde andre pliktårsbetjenter. Jeg vil komme tilbake til dette i kapittel 6.12.

5.13 Avsluttende kommentarer

I dette kapittelet har jeg gjort rede for hele den prosess og de valg som ligger til grunn for undersøkelsen, og løftet frem de dilemmaer som valg av forskningsmetode har ført til.

I den neste del vil jeg foreta en presentasjon og analyse av intervjuene med pliktårsbetjentene i Ringerike fengsel og Oslo fengsel i henhold til de teoretiske valg og metodiske vurderinger og jeg har foretatt. Kapittel 6 inneholder drøfting av funn og avsluttes med å belyse andre forskningsspørsmål, samt drøfting av undersøkelsens overføringsverdi.

6. Presentasjon og analyse av intervjuer

I det følgende fungerer de ti analysekategorier (kapittel 5.9) som overskrifter for hvert kapittel. Under hver overskrift vil respondentenes uttalelser bli beskrevet og analysert.

For at leseren skal kunne forstå den sammenheng spørsmål og svar ble gitt i, vil hvert kapittel bli innledet med en beskrivelse.

Respondentene i undersøkelsen har jeg kalt respondent 1, 2, og 3, der sitater fra første intervju benevnes eksempelvis; (respondent 1), og andre intervju; (respondent 1b). Dette er gjort for at respondentene ikke skal gjenkjennes, samt at det skal være lett for leseren å identifisere første og andre intervju. Uttalelser som er tatt vekk av anonymitetshensyn er merket ordinær parentes med to prikker (..). Pauser i teksten er merket [...]. Respondentene har i intervjuene kommet med betraktninger og resonnementer rundt de ulike tema. For å unngå lange sitater har jeg flere steder tatt med deler av et sitat eller satt sammen sitater som viser til samme emne, dette er merket med tre prikker; ...

”Hva planer for Kriminalomsorgen sier om hvilke handlingskompetanser som er ønskelige” er i det følgende forkortet til *plankompetanse*.

Problemstillingen er todelt, og analysen skal forsøke å belyse de spørsmål som er stilt. Kapittel 6.1 og 6. 10 vil ikke bli analysert i forhold til plankompetanse, da disse kapittel er tatt med for å belyse problemstillingens siste del; ... *og hvordan kan en slik utvikling forklares?*

I de kapitler der det synes som om det har skjedd endringer vil dette bli påpekt, men ikke drøftet. Kapittel 6.10 inneholder videre drøfting av funn. Andre forskningsspørsmål vil bli omtalt i kapittel 6.11, og for å unngå gjentakelser blir innvendinger i forhold til funn også omtalt her. I kapittel 6.12 drøfter jeg undersøkelsens overføringsverdi.

De ulike elementene i handlingskompetansen er hentet fra Nygren (2004), og det blir derfor ikke brukt kildehenvisning i analysen når handlingskompetansen omtales.

6.1 Personlig deltagelse

Pliktårsbetjentene kan ikke velge bort pliktåret, og de kan heller ikke velge hvor de skal i plikttjeneste. Deres individuelle måter å delta på kan imidlertid være gjenstand for valg.

Jeg fant det hensiktsmessig å starte intervjuene med å spørre om bakgrunn og begrunnelse for å velge fengselsbetjentyrket, for å få innblikk i den enkelte respondent sin personlige forutsetning for deltagelse i en ny kontekst. Utdanningsbakgrunn er presentert i kapittel 5.5, og jeg starter derfor med begrunnelse for valg av yrke. Respondentene vektla at yrkesvalget var mer eller mindre tilfeldig.

”Nei, det var egentlig tilfeldig... mine vikariater var ute, og så trengte de folk i (..)fengsel, og da havnet jeg der, og så ble jeg der... nei, så trivdes jeg godt der jeg var, og jeg hadde faktisk tenkt på det før og, mens jeg jobbet som (..), at jeg kanskje hadde lyst”
(respondent 1).

”I forhold til den situasjonen jeg var i (..) var det greit å begynne å søke jobb... og i forhold til å begynne på fengselsskolen så var det nesten sånn [...] en søknad blant mange jobbsøknader på grunn av at det var betalt... så på en måte kan du si at det var tilfeldig, men selvfølgelig er det litt bevisst også, for du må jo tross alt lime igjen den konvolutten, kjøpe frimerke og sånn” (respondent 2).

I forhold til å velge fengselsbetjentyrket, kom det frem at respondent 2 ikke ønsket å bli værende på denne arbeidsplassen etter pliktåret, grunnet lang reiseavstand. Han fortalte at det fikk innvirkning på hans deltagelse i arbeidsfellesskapet: *”Jeg har kanskje bare valgt å følge strømmen fordi at jeg skal ikke være her liksom”*.

Respondent 3 fortalte dette: *”Jeg fant ut at jeg måtte prøve å bli noe, få meg et yrke, så søkte jeg fengselsskolen veldig tilfeldig fordi det var en kompis av meg som gikk der [...] og så syntes jeg det hørtes ålreit ut [...] og da jeg fant ut at det var mulighet til å ta utdanning med lønn så var det [...] liksom ingen tvil for min del”*.

I andre intervju var det naturlig å ta opp tråden fra første intervju, med å stille spørsmål til hvilke planer de hadde fremover.

”Jeg vil til (..)fengsel der jeg jobbet før, men jeg får se... det kan være vanskelig å få jobb der”(respondent 1b).

”Det er veldig sannsynlig at jeg komme til å søke andre typer jobber også, for jeg har jo den utdannelsen jeg har fra før, så jeg kommer til å tenke litt på det”(respondent 2b). I forhold til deltagelsen fortalte han dette: *”... jeg er nesten litt bekymret for at jeg har blitt litt sånn passiv og ikke- deltagende [...] jeg tenker at jeg egentlig er mer utadvendt, interessert (..) og nysgjerrig”*.

Respondent 3b var mer konkret i sine planer: *”Jeg har fått fast jobb her ... så nå var jeg en av de heldige, det gir mer trygghet og stabilitet å vite at jeg mest sannsynlig blir her, gir litt mer tilhørighet ”*.

Respondentene trekker her frem det tilfeldige i yrkesvalg, men uttalelsene synes også å inneholde at de har foretatt bevisste valg. Respondent 2 viser i første intervju hvordan et slikt valg er nødt til å innbære bevisste handlinger. På samme måte er opptak på fengselsskolen en aktiv og bevisst handling, da de må igjennom intervju og fysisk opptaksprøve (kapittel 2.3). Respondentene nevner ikke dette i intervjuene.

Det er interessant hvordan respondent 2 trekker frem sine personlige forutsetninger for deltagelse på denne arbeidsplassen når han forteller om seg selv, og utdyper hvordan han har endret seg i andre intervju.

Ole Dreier i *Læring som endring av personlig deltakelse i sosiale kontekster* i boka *Mesterlære* av Nielsen og Kvale (2004) hevder at gjennom å delta i handlekontekster vil det skje læring som fører til personlig innsikt og forståelse som igjen vil påvirke personens måte å delta i handlekontekstene. Ved å ”følge strømmen” synes det som om respondent 2 sine egne, spesifikke måter å lære på har ført til en endring av personlig deltagelse som han selv ikke opplever som ønskelig.

Respondent 1 og 3 synes å ha et noe annet utgangspunkt, og selv om de i tråd med Ole Dreier (ibid) deltar på sine personlige måter, ser det ut til at deres deltagelse er mer sammenliknbar enn deltagelsen til respondent 2. Respondent 1 og 3 ønsker å fortsette i yrket.

Undersøkelsen tar ikke sikte på å fange opp *allmenne potensielle handlingskompetanser*, men i forhold til andre intervju med respondent 1 og respondent 3 ser det ut til at de omtaler det som Nygren betegner *allmenn individuell yrkesidentitet*, en opplevelse av seg selv som fengselsbetjent. Her kan det innvendes at respondentene ikke sier noe direkte om denne identifiseringen, men jeg tolker det slik at dersom de *ikke* opplevde seg som fengselsbetjent

ville de ikke velge å fortsette i yrket. I hvilken grad de tre pliktårsbetjentene identifiserer seg med et fellesskap og hvordan de opplever sin individuelle yrkesidentitet vil bli belyst under andre tema, de sitater jeg her viser til gir ikke grunnlag nok til å uttale seg om dette. Det er viktig å merke seg her at yrkesidentiteten som vil bli omtalt også gjelder for respondent 2, da en uttrykt usikkerhet i forhold til å fortsette i yrket ikke gir grunnlag for å hevde at vedkommende *ikke* har utviklet en opplevd yrkesidentitet.

6.2 Humanistiske og demokratiske verdier

Respondentene ble bedt om å reflektere rundt straffens funksjon og hva straffen skal føre til. Alle tre kom inn på grunnleggende verdier i forhold til de innsatte i denne refleksjonen, og de ble da bedt om å fortelle litt om hvem de innsatte er, samt reflektere rundt årsakene til at folk starter med kriminell atferd.

Hvilke verdier respondent 3 identifiserer seg med synes å komme frem når han sier dette: *”... det er få av de tingene du har lært som du faktisk konkret bruker ... det viktigste jeg føler at vi lærte var mer det grunnleggende verdisynet og menneskesynet”*.

Hva dette grunnleggende verdisynet og menneskesynet går ut på, forklarer respondent 2 her: *”Vi har jo hatt teorier om at mennesket står fritt til å velge ... så det er ikke nødvendigvis sånn at fordi du har hatt en mye dårligere oppvekst enn alle andre så er du uten ansvar for det... men du skal ikke bli straffet med å få dårligere mat, dårligere helsetilbud, mindre mosjon, bibliotek og annet”*.

Respondent 1 vektla på samme måte som de to andre at mennesket er fritt til å velge, og at de som soner en straff har de samme rettigheter som alle andre.

Jeg tolker respondentenes uttalelser her i forhold til *menneskets valgfrihet* at dette er humanistiske verdier, og *ikke bli straffet med å bli fratatt rettigheter* som demokratiske verdier.

Den umiddelbare kommentaren fra alle tre på spørsmålet ”hvem er de innsatte?” var: *”Alle mulige folk”*. Videre nyanserte alle tre bildet ved å vise til Friestad og Hansen sin FAFO rapport fra 2004 (kapittel 2.4) som viser at mange av de innsatte har opphopning av

levekårsproblemer: ”... *det kan jo være levekårsproblemer som spiller inn eller i sammen*” (respondent 1).

Ved andre intervju, samme tema, svarte respondentene det samme, men utdypet svarene mer i forhold til å gjelde den konkrete virkelighet de sto oppe i.

Respondent 1b sa dette om hvem de innsatte er og hvordan hennes menneskesyn viste seg i praktisk handling: “... *det kan være hva de har lært, miljøet de har vokst opp i... det er viktig at de kan få litt tro på seg selv, at de klarer å gjøre noe selv [...] det er det ikke alle som har så mye av*”. Her synes det som om den innsatte sin valgfrihet blir nyansert noe, i det at pliktårsbetjenten trekker frem at valgene kan være lært, og at det er viktig at de innsatte lærer å få tro på seg selv i betydningen av at det kan styrke deres valgfrihet.

Respondent 2b sa dette: ”... *det blir å gjøre den vekten best mulig for innsatte ... at de får de tingene og tjenestene de har krav på*”.

Også respondent 3b var mer konkret i sine uttalelser ved andre intervju: ”*Når jeg er her så prøver jeg at folk skal få det de har krav på... det er grunnleggende at man behandler folk all right*”.

Det synes som om alle tre respondentene opplever å identifisere seg med Kriminalomsorgens plankompetanse som gjelder de humanistiske og demokratiske verdier, både ved første og andre intervju.

I forhold til hvordan pliktårsbetjentenes opplevde handlingskompetanse står i relasjon til plankompetansen, ser det ut til at denne identifiseringen er til stede allerede ved første intervju, men at respondentene ved andre intervju er mer konkret i forhold til hva en slik opplevd identifisering innebærer i praktisk handling. Dette tyder på at de opplever å utvikle de nødvendige kontekstspesifikke ferdigheter, i det de vet hvordan de omsetter verdier til praktisk handling. Det som kommer til uttrykk i sitatet ovenfor tyder videre på at respondentene har en opplevd tendens til å handle i tråd med Kriminalomsorgens verdier (yrkesrelevant handlingsberedskap). Jeg tolker at det implisitt i dette ligger at betjentene identifiserer seg med gjeldende praksis og tar i bruk kunnskaper, ferdigheter og kontroll for å handle i tråd med disse bestemte verdiene.

I likhet med at intervjuene ser ut til å ha fanget opp *allmenn individuell yrkesidentitet* (kapittel 6.1) ser det ut til at det her som omtales gjelder både en *allmenn kollektiv* yrkesidentitet og en *kontekstspesifikk identitet*. Det ser ut til at pliktårsbetjentene opplever å identifisere seg med Kriminalomsorgens verdier (allmenn kollektiv yrkesidentitet) og de verdier som preger yrkesutøvelsen i det spesifikke praksisfellesskapet (kontekstspesifikk identitet). På samme måte som Nygren viser til Wenger (Nygren 2004: 216) når han forstår identitet som en del av en persons handlinger, synes det som om pliktårsbetjentenes opplevde identitet i andre intervju viser seg i gjennom handling.

Ringerike fengsel har en egen målsetting i forhold til at arbeidet skal være preget av *medmenneskelighet* (kapittel 4.2). Det er ikke beskrevet noe nærmere hva dette innebærer, men det synes som om pliktårsbetjentene med tjeneste i dette fengselet både opplever å identifisere seg med denne målsettingen og omsetter identiteten i praktisk handling: "*Det dreier seg om å hjelpe de som trenger det... la han få ringe fem minutter ekstra [...] eller få tak i sko for den del*" (Respondent 1b).

Respondent 2b: "*... å gå inn på cellen til en og bare spørre hvordan du har det i den mening å bare være et medmenneske og vise omsorg for den personen*".

Pliktårsbetjentene i Ringerike fengsel legger her vekt på de små handlinger som har betydning for den enkelte, ikke de store overordnede verdier. De viser heller ikke til Ringerike fengsel sin målsetting om at arbeidet skal være preget av medmenneskelighet (kapittel 4.2). I motsetning til første intervju vises det ikke her til teori eller hva som er lært, her forteller de om å sette seg inn i hva enkeltpersoner kan ha behov for, og så *handle* deretter. Jeg velger å utheve ordet *handle* her, da det viser til Nygren sin teori om handlingskompetanse der fokus er på kompetanse som noe profesjonelle personer trenger for å handle innenfor bestemte praksisfelt, og ikke en abstrakt eller generell kompetanse.

Refleksjon rundt medmenneskelighet kom ikke frem i første intervju, og dette kan tyde på en utvikling av opplevd kontekstspesifikk identitet mellom de to intervjuene, en identitet som er i tråd med Ringerike fengsel sin plankompetanse. På samme måte som respondentene ser ut til å ha en opplevd handlingsberedskap i tråd med humanistiske og demokratiske verdier, tolker jeg at respondent 1b og 2b tar i bruk kunnskaper, ferdigheter og kontroll for å handle i tråd med Ringerike fengsel sin målsetting.

6.3 Kriminalomsorgens målsetting

Innledningsvis ba jeg respondentene å fortelle om arbeidet sitt. Alle tre startet med å beskrive arbeidsoppgavene på et mer overordnet plan, i det de viste til Kriminalomsorgens todelte målsetting: ”... *hovedmålsettingen er samfunnssikkerhet og rehabilitering...*” (respondent 1, 2 og 3). Det er respondentenes videre refleksjoner som viser ulikheter i hvordan de forholder seg til denne målsettingen:

Respondent 1 nyanserte sitt svar og viste til hva det praksisfellesskapet som hun deltok i vektla og hvordan hun innenfor denne konteksten så på sine arbeidsoppgaver: ”*Det er veldig fokus på sikkerhet her, så det er på en måte det som er viktigst... på åpne fengsler så vil det være viktigere med den tilbakevendingen til samfunnet*”.

Respondent 2 forklarte hva som lå i den todelte målsettingen, og vektla hva han opplevde som spennende: ”*Det er en sånn sosionombit, rehabiliteringsbit og en sånn kontrollbit, cellevisitasjon og fremstillinger, det er jo gjerne den biten som kan være litt spennende*”. Ved å legge til ”*Det er jo mye fokus på kontaktbetjentrollen*” tolker jeg han slik at han oppfatter at denne arbeidsoppgaven vektlegges innenfor Kriminalomsorgen og det praksisfellesskap han er en del av, med et påfølgende krav om å utføre en slik oppgave.

Det er interessant her hvordan respondent 3 i likhet med respondent 1 trekker frem samfunnssikkerhet, men gir det en annen betydning og innhold: ”*Det viktigste ved jobben er jo å beskytte samfunnet, men det er ikke det jeg føler at jeg gjør ... det handler om å skape en okey hverdag, men det handler også om å stille litt krav til folk også ... jeg synes dessverre at det blir alt for mye av sånne små praktiske ting, dele ut sukker og havregryn ... men det som skal være veldig i vinden er jo kontaktbetjentarbeidet da*”.

Jeg tolker respondenten sin uttalelse i forhold til samfunnsbeskyttelse at han anser dette som så grunnleggende og selvsagt, at han ikke forholder seg så aktivt til denne oppgaven som til andre oppgaver. I likhet med respondent 2 trekker han frem at kontaktbetjentarbeidet anses som viktig innenfor den konteksten han er en del av, men at de praktiske arbeidsoppgavene dominerer slik at denne delen av arbeidet må nyanseres til å gjelde mer å skape en tilfredsstillende hverdag for de innsatte.

Svarene respondentene ga ved første intervju kan peke i to retninger. Det ene er at de formidler Kriminalomsorgens todelte målsetting uten å egentlig identifisere seg med denne,

den andre er at de alle tre identifiserer seg med denne plankompetansen. De utfyllende svarene tyder på at de opplever å identifisere seg med målsettingen, ved at de forholder seg aktivt til innholdet i denne og justerer den i forhold til den virkeligheten de er en del av eller selv opplever som spennende.

Ved andre intervju, samme tema, var svarene svært like, men denne gang i forhold til at de praktiske arbeidsoppgavene dominerer:

Respondent 1b: *"Straffen skal gjennomføres... og så skal den som har begått handlingen helst være skikket til å leve i samfunnet når han er ferdig da ... men det er lite du får gjort som avdelingsbetjent på avdelingen, når det ikke er mer bemanning... sånn som bemanningen er nå, så er det egentlig å gjøre det som absolutt må gjøres ... rutine, luft, trening, handling"* Hun la til: *"Altså det som er problemet rett og slett at vi er for lite folk på jobb, og det er en del av jobben din du ikke får gjort"*

Respondent 2b: *"Overordnede snakker veldig fint om hva som er målsettingen vår, for målsettingen er samfunnets sikkerhet og så er det å avhjelpe innsatte i forhold til sin kriminelle fortid, men hvordan skal man få tid til det siste? ... jeg kunne godt tenkt meg og hatt mer tid til det"* Han la til: *"Det vi gjør bra her er [...] det at vi er et fengsel, vi passer på at de er her, det er samfunnets sikkerhet"*.

Respondent 3b: *"... det blir veldig mye her og nå og ikke så mye fremtidsrettet som det er ønske om at vi skal være, idealisme og realisme kanskje kolliderer litt mye"*. Videre sa han: *"Det formelle er at man skal trygge samfunnet og rehabilitere ... og det er mer fokus på sikkerhet her, men jeg føler at den jobben jeg prøver å gjøre i stor grad er preget av praktiske gjøremål ... og så prøver man å benytte den tiden man har til å prate med dem man er kontaktbetjent for og prøve å få til noe konstruktivt"*.

Ved andre intervju synes det ut fra disse sitatene som om respondentene opplever å identifisere seg med Kriminalomsorgens todelte målsetting, i det som Nygren omtaler som en *allmenn kollektiv yrkesidentitet*. Videre ser det ut til at disse verdier også preger yrkesutøvelsen i det spesifikke praksisfellesskapet og at en opplevd kontekstspesifikk identitet her kommer til uttrykk. Ulikt under kapittel 6.2 ovenfor, ser det ikke ut til at den opplevde identiteten i samme grad viser seg i praktisk handling.

Pliktårsbetjentene synes i begge intervjuene å gi uttrykk for at de opplever å ha de nødvendige yrkesrelevante kunnskaper om hva arbeidet skal inneholde, da de viser til den todelte målsettingen både ved første og andre intervju. De ser ut til å oppleve å ha kunnskaper *om* denne målsettingen, men slik jeg tolker svarene ved andre intervju, strever de med å omsette denne kunnskapen i praktisk handling.

For å mestre oppgavene på arbeidsplassen, må pliktårsbetjentene oppleve å ha en viss kontroll over de ytre betingelsene for profesjonsutøvelsen. Det ser ut til at den mangel på kontroll respondent 3 gir uttrykk for i første intervju gjelder for de alle tre i andre intervju. Uttalelsene ved andre intervju, og respondent 3 ved første intervju, tolker jeg som et uttrykk for at den opplevde yrkesidentiteten med den todelte målsetting er sterk, da det synes som om alle tre *ønsker* å få til både straffegjennomføring og rehabilitering.

Det ser videre ut til at rammene for arbeidet, og pliktårsbetjentenes opplevde mangel på kontroll fører til at respondentene opplever å ikke utvikle den ønskelige yrkesrelevante ferdighet og handlingsberedskap i tråd med den gjeldende målsetting. Deres uttalelser tyder videre på at den opplevde handlingsberedskapen til respondent 1b og 2b er i mer i tråd med den sikkerhetsmessige delen av arbeidet i tillegg til å utføre praktiske arbeidsoppgaver, og at den opplevde handlingsberedskapen til respondent 3b er mer i tråd med den rehabiliterende delen av arbeidet i tillegg til praktiske oppgaver.

Ved andre intervju synes det som om en noe ulik opplevd individuell kontekstspesifikk yrkesidentitet kommer til uttrykk i svarene ovenfor, og de svarte dette på hva som nå var de viktigste arbeidsoppgavene for hver og en av dem:

Respondent 1b svarte umiddelbart: *"Få ting til å gå rundt"*. Hun forklarte det med: *"Sånn sikkerhetsmessig, så blir jo det pri en da... sikkerheten og de daglige oppgave er jo sånn, det må jo gjøres"*.

Respondent 2b stilte spørsmålet: *"Det sikkerhetsmessige tar overhånd, det styrer, men så er spørsmålet om det skal det, det er jo et fengsel, ikke sant? Jeg vet ikke"*.

Respondent 3b formulerte denne betraktningen: *"... hvis du ser det som en skala fra hjelper i den ene siden og vokter i den andre... og det er jo ingen fasitsvar på hvor man bør ligge... det er viktig at du er ærlig og deg selv oppe i det... jeg føler at jeg som person er dyktigere"*

på den hjelperrollen og mer engasjert i den biten... den er jo viktig den andre biten og, men det føler jeg er mer sånn pliktting”.

Her synes det som om respondentene både omtaler en opplevd kontekstspesifikk yrkesidentitet med den posisjon de har i praksisfellesskapet og de oppgaver, mål og verdier som preger fellesskapet, samt en opplevd *individuell* kontekstspesifikk identitet.

De oppgaver som synes å prege de tre pliktårsbetjentenes praksisfellesskaper er sikkerheten, men da mulig i noe større grad i forhold til pliktårsbetjentene i Ringerike fengsel. Det ser videre ut som om respondent 1b og 2b ved andre intervju opplever en noe større identitet med det sikkerhetsmessige. Respondent 2b problematiserer dette, men kommer ikke med noe avklaring. Jeg tolker hans spørsmål her som et uttrykk for at han selv ikke opplever seg som vokter i samme grad som respondent 1b. Respondent 1b sine uttalelser tyder imidlertid på at hun har en opplevd kontekstspesifikk identitet i retning av vokter. Respondent 3b derimot, ser ut til å ha utviklet en opplevd individuell kontekstspesifikk identitet som hjelper. Dette inntrykket blir ytterligere forsterket i forhold til neste tema; sikkerhet og kontroll.

6.4 Sikkerhet og kontroll

Disse betraktninger kom frem under samme tema som det ovenfor; ”fortell om arbeidet ditt”, samt betraktninger rundt straff. Spørsmålene ble fulgt opp med spørsmål om hvordan de løste disse arbeidsoppgavene.

I forhold til betraktninger rundt straff, vektla alle tre respondentene at det ikke var deres jobb å straffe, men at de skulle sørge for straffegjennomføring, ”... vi skal jo gjennomføre det da” (respondent 1), noe som innebar fokus på sikkerhetsoppgaver.

Respondent 1 fortalte hvordan hun konkret gikk frem for å ivareta sikkerhet: ”*Det er mange ting som skjer i det skjulte, så med tanke på sikkerheten er det viktig at vi faktisk vet hva som rører seg... det blir sånne glimt som personalet klarer å snappe opp, eller jeg ser hvem som henger sammen i fellesskapet eller gjemmer seg inne på en celle”.*

Respondent 2 fortalte på samme måte som respondent 1 hva han konkret gjorde, men trakk frem andre aspekter ved sikkerhetsarbeidet: *”Jeg jobber med alt fra urinprøver til cellevisitasjon til fremstillinger”*.

Respondent 3 forholdt seg til sikkerhet på en annen måte enn de to andre: *“... den sikkerhetsbiten legger jo der og er så spikra alltid synes jeg ... der er det liksom ikke mulig å gjøre så mye feil så lenge du ikke slipper ut en mann som ikke skal ut”*.

Jeg tolker imidlertid ikke respondent 3 sin uttalelse slik at han er indifferent til sikkerhetsoppgaver, kun at han opplever å vektlegge dette annerledes enn de andre to respondentene. Inntrykket kan nyanseres med denne uttalelsen: *”Vi skal sørge for at de har det trygt og vi har det trygt, og så handler det om at de forhåpentligvis skal være litt bedre rustet når de er ferdige her enn da de kom inn til å kunne leve uten kriminalitet”* (respondent 3).

Her bringer respondent 3 inn Oslo fengsel sin målsetting; trygghet (kapittel 4.1), og det ser ut til at han oppfyller Oslo fengsel sin plankompetanse både i forhold til dette og i forhold til mangfold (kapittel 4.1) når han sier at de innsatte skal være bedre rustet til å leve et kriminalitetsfritt liv når de blir løslatt.

De tre respondentenes svar tolker jeg dit hen at de både opplever å vite at de skal ivareta sikkerhet (yrkesrelevante kunnskaper) og hvordan de ivaretar denne (yrkesrelevante ferdigheter) og at de dermed oppfyller Kriminalomsorgens plankompetanse ved første intervju. Videre ser det her ut til at den opplevde individuelle kontekstspesifikke yrkesidentiteten igjen kommer til uttrykk, i ulik vektlegging av de sikkerhetsmessige oppgavene.

Innenfor tilstrekkelige organisatoriske og bemanningsmessige rammer vektlegger plankompetansen betjentenes kontroll, og da særlig i fellesskapssituasjonen. Da ikke annet er nevnt, synes det som om respondentene i første intervju selv opplever å ha en slik kontroll.

Ved andre intervju er situasjonen imidlertid annerledes, når respondentene sier dette:

“Hadde du hatt bedre tid, så kunne du jo kanskje prata litt mer med hver enkelt, fått litt mer bilde av hver person, og da får du jo også mer oversikt over hele avdelingen ... den

dynamiske sikkerheten blir mye større hvis du på en måte har oversikten og en relasjon til folk” (respondent 1b).

Respondent 2b: *”... så skal du ha konstant tilsyn med boenheten din, men det har jeg ikke sjanse til ... for det er så lav bemanning... jeg har nesten bare gitt opp det der å ha oversikten over alt”.*

Det synes som om respondent 1b og 2b i likhet med identifiseringen med Kriminalomsorgens målsetting (kapittel 6.3) her opplever å identifisere seg med plankompetansens vektlegging av kontroll, på tross av at de ikke synes å oppleve å ha den tilstrekkelige yrkesrelevante kontroll over ytre betingelser til å kunne nå målsettingen. Jeg tolker uttalelsene slik at de to respondentene opplever at ytre rammer (mangel på tid og bemanning) er til hinder for å ha nødvendig kontroll. Det synes som om den ivaretagelse av kontroll pliktårsbetjentene selv opplever å ha kun delvis er i tråd med plankompetanse, på grunn av faktorer pliktårsbetjentene opplever å ikke ha innflytelse over.

Respondent 3b svarer omtrent det samme ved andre intervju: *“Den ivaretagelsen av sikkerheten er jo mye gjort av murene rundt og av gitrene foran”.*

Respondentens svar er imidlertid mer nyansert enn dette, da han forteller at: *”... den straffende delen av det å være i fengsel er rett og slett å holde de innesperret... det innebærer en del sikkerhetstiltak også, det handler om både for de innsatte og vår sikkerhet”.* I likhet med første intervju, ser det her ut til at den handlingskompetanse respondent 3b selv opplever å ha, er i tråd med Oslo fengsel sin plankompetanse.

6.5 Straffegjennomføring

Fengselsbetjentenes yrke er lovregulert, og jeg stilte derfor spørsmål rundt bruk av lovverk i arbeidet.

Alle tre respondentene vektla at lover og regler var omformet til rutiner før de kom, slik respondent 1 sier her: *“Lover og regler er på en måte omformet til rutiner før vi kommer”.* Alle tre respondentene ga uttrykk for at dette var rutiner de fulgte.

Videre ga de utrykk for at de brukte lover og regler i forhold til å utføre praktiske oppgaver, slik respondent 3 sier det her: *”Sånn konkret bruker jeg lover og regler i forhold til å skrive vedlegg til søknader og sånn”*.

Jeg tolker respondentenes uttalelser som at de opplever å handle i tråd med lovverket når de følger rutinene i fengslet, samt at deres opplevde yrkesrelevante ferdigheter i første intervju handler om å følge rutiner og skrive vedlegg.

Kriminalomsorgens plankompetanse tilsier at betjentene skal kunne lovverket og dets anvendelse, samt må kunne foreta skjønnsmessige avgjørelser. Betjentenes skjønn innebærer evne til å ikke benytte mer makt enn nødvendig.

Kun respondent 3 nevner makt i forhold til anvendelse av lover og regler: *”... og så er det sånn ellers i forhold til makt, men det er ikke noe du går og tenker på ”*.

I forhold til uttalelsene i første intervju, ser det ikke ut til at respondentenes opplevde handlingskompetanse oppfyller Kriminalomsorgens plankompetanse.

Ved andre intervju, samme tema, stiller respondent 1b og 2b seg kritisk til rutinene de viste til i første intervju, samt at de bringer frem maktaspektet ved yrkesutøvelsen:

Respondent 1b: *”Du kan jo tenke lovverk hvis det kommer en avgjørelse... så kan det hende at du tenker hva i huleste er det her, er det virkelig sånn det fungerer? eller du kan jo alltid lure liksom [...] om lovverket tilsier at du kan ha alternative løsninger [...] selv om det er lov å gjøre det sånn, kanskje det er mulig å gjøre det på en annen måte ... alle innsatte vet jo at det er betjentene som bestemmer... så du trenger på en måte ikke å understreke det”*. Hun markerer avstand til unødvendig maktbruk, ved å skissere en kontrast til hvordan hun oppfatter seg selv: *”Jeg tror det kommer an på personen... du bare ser at det er en person som liker å ha makt... som brøler litt ekstra og [...] markerer seg litt ekstra”*.

Respondent 2b: *“Man lærer jo stadig vekk noe nytt... du hører noe og så kan det være at du slår det opp bare for å dobbeltsjekke det [...] at det ikke var noe som var innarbeidet uten at det var nødvendigvis hold i det i forhold til lovverket... vi har den myndigheten at vi kan bruke makt, men det er sånn at alle lempelige midler må være forgjeves forsøkt før man går videre”*.

Respondent 3b beskriver hvordan han helt konkret bruker lovverket i samarbeid med innsatte i forhold til å skrive eksempelvis søknader og vedlegg til disse: *“Det er ofte jeg henter lovverket frem og sitter sammen med innsatte og går igjennom hvilke vilkår som faktisk må være oppfylt”*. Videre hevder han at: *“Man er jo bundet av lovverk i forhold til hva man har lov til å gjøre... jeg ønsker å benytte meg av makt så lite som mulig”*.

Det synes som om det her har skjedd en utvikling av pliktårsbetjentenes opplevde handlingskompetanse fra første til andre intervju. Fra å handle i tråd med rutiner, ser de ved andre intervju ut til å være mer kritiske og skaffer seg mer kunnskaper ved å lete i lovverket, samt at det synes som om de har økt bevissthet i forhold til bruk av makt. Svarene kan tyde på at de opplevde yrkesrelevante kunnskapene (om lovverket) i større grad er omsatt til opplevde yrkesrelevante ferdigheter i andre intervju.

Videre tyder svarene på at respondentene opplever å ta i bruk kunnskaper, ferdigheter og kontroll for å handle i tråd med lovverket og Kriminalomsorgens intensjon om å bruke skjønn. Det synes som om deres opplevde handlingskompetanse og deres tendens til å ta i bruk handlingskompetansens øvrige elementer for å handle på bestemte måter i bestemte situasjoner (opplevd handlingsberedskap) er mer i tråd med plankompetansen ved andre intervju.

6.6 Legge til rette for endring

Betraktninger rundt å legge til rette for endring kom frem under samme tema som det ovenfor: *“fortell om arbeidet ditt”*. Da respondentene kom inn på den rehabiliterende delen av målsettingen, ble spørsmålet fulgt opp med spørsmål om hvordan de løste disse arbeidsoppgavene.

Et tilleggsspørsmål her var hva de anså som sine viktigste personlige egenskaper for den jobben de utførte.

Respondent 1 trakk frem det å være til stede i fellesskapet som en arena der påvirkning kunne skje: *“... det blir jo å medvirke i fellesskapet”*. Hun la til at hun kunne benytte fellesskapssituasjonen til å snakke om ting uten at det var planlagt: *“Jeg synes egentlig det er ålreit å snakke om ting... uten at det er planlagt... men det er viktig å planlegge også”*.

Hvordan hun bruker seg selv i arbeidet forteller hun her: *“Jeg synes det er viktig å prøve å være litt ålreit ... jeg er på en måte litt opptatt av at det du gir fra deg det får du igjen”*.

I forhold til å legget til rette for endring, opplevde respondent 2 at det kunne være vanskelig å påvirke innsatte, da ikke alle var like mottakelige for samtaler: *“Jeg kan liksom ikke sitte og snakke med en som er deprimeret, innadvendt og nekter å snakke og sier at jeg skal komme meg ut”*. Han ga videre uttrykk for at han ønsket å legget til rette for endring og oppnå endring i forhold til de han er kontaktbetjent for, men at han hadde lite tro på at han kunne påvirke: *“Jeg tror ikke jeg har noe fra eller til å tilby på den avdelingen... men jeg har jo en personlig målsetting at hvis jeg jobber her så er jeg jo klar for å gjøre samfunnet bedre... men jeg skjønner jo at det har veldig lite å si, at jeg er veldig maktesløs”*. Han opplevde selv å: *“... gli ganske bra inn blant de innsatte, få respekt”*.

Respondent 3 ga uttrykk for endringsoptimisme, men da i sosiale samspill og ikke i enesamtaler: *“Jeg tror jo veldig det er i samspill med folk at man liksom kan få gjort noe som helst endring [...] nå tror ikke jeg det nødvendigvis handler om å gå og sette seg ned for å forklare hvorfor man ikke bør begå lovbrudd, men bare det å omgås hverandre og [...] kunne prate om helt andre ting også, og vise at det kan være litt mer okey ting å gjøre enn å gjøre brekk og ruse seg”*. Her tolker jeg respondentens svar som at han bruker seg selv som rollemodell, men han sier selv at: *“... ikke at jeg bruker meg som rollemodell [...] men jeg håper jeg kan ha litt positiv innflytelse”*. Respondent 3 vektla at de personlige egenskapene forhold til det arbeidet han utførte: *“Mye av jobben går ut på å forholde seg til mennesker og da er de personlige egenskapene veldig viktige... det handler veldig mye om å være bare menneske oppe i situasjonen”*.

Kun respondent 3 brakte inn miljøarbeid i forhold til det å legge til rette for endring, men jeg tolker svaret som at han ikke opplever å ha en yrkesrelevant ferdighet i miljøarbeid slik det kommer til uttrykk i plankompetansen: *“Vi driver sånn miljøarbeid og det blir veldig sånn svevende, jeg kan ikke si at jeg bruker så mye av den kunnskapen jeg har fra KRUS”*.

I motsetning til de to andre trakk han også frem arbeidet med ”svake grupper”, de som trenger mest hjelp, men som kommer i bakgrunnen: *“De som man ikke ser så mye til går dessverre kanskje litt i glemmeboka fordi [...] de andre er mer krevende”*.

I forhold til å *legge til rette* nevner plankompetansen relasjonskunnskap og ferdigheter i å forholde seg til enkeltpersoner og grupper, kunne benytte miljøarbeid og være rollemodell. Dette gjelder i forhold til alle innsatte, men forutsetter kjennskap til de svakeste gruppene og evne til å forholde seg til også disse. Det er en uttrykt intensjon at betjentene har kunnskaper og ferdigheter i å påvirke innsatte til endring, basert på betjentenes personlige engasjement.

Det synes som om alle de tre respondentene engasjerer seg personlig i arbeidet sitt, og opplever å ha yrkesrelevante kunnskaper om seg selv og hvordan de virker inn i samspill med andre mennesker. Videre ser det ut til at de alle tre opplever å omsette denne kunnskapen i en reell evne til å bruke sine personlige egenskaper i dette spesifikke praksisfellesskapet, det Nygren omtaler som yrkesrelevante ferdigheter. Respondent 3 sitt svar tyder på at hans opplevde individuelle kontekstspesifikke identitet som hjelper/rehabiliterer kommer til uttrykk.

I forhold til plankompetanse kommer ikke respondentene inn på alle aspektene i første intervju, men det synes som om respondent 1 og 3 opplever selv å ha de nødvendige kunnskaper og ferdigheter til å kunne påvirke innsatte til endring basert på et personlig engasjement. Det svaret respondent 2 gir tyder på at han selv ikke opplever å ha den tilstrekkelige handlingskompetanse til å kunne legge til rette for endring.

Kun respondent 3 kommer inn på miljøarbeid og relasjonsarbeid til svake grupper. De svarene han gir synes ikke å være i tråd med plankompetansen, da han omtaler miljøarbeid som ”svevende” og de som trenger mest hjelp går ”dessverre i glemmeboka”.

Ved andre intervju, samme tema, trekker respondent 1b og 2b frem miljøarbeidet, men forteller at de ikke utfører denne oppgaven i henhold til det de har lært:

“I definisjonen star det noe om at miljøarbeid skal være planlagt, strukturert og målbart ... og det er det ikke tid til her... det blir mest å være i fellesskapet, spille kort eller prate tull for den del, spille Playstation inne på en celle liksom, det er sånne ting som du på en måte har mulighet til å gjøre her” (Respondent 1b).

Det synes som om respondenten i likhet med uttalelsene i kapittel 6.3 ikke opplever å ha den nødvendige yrkesrelevante kontroll over ytre betingelser som gjør at hun kan utføre miljøarbeidet. Når hun forteller om hva hun faktisk da får gjort, trekker hun frem å forholde seg til svake grupper: *“Det blir at du faktisk klarer å [...] ordne opp litt og hjelpe dem som*

faktisk trenger det, for det er jo noen som trenger mer enn andre eller på en måte har litt større behov for ting og tang enn det andre har, og det trenger ikke nødvendigvis være dem som maser mest [...] kanskje omvendt". Til slutt uttrykker hun en svak optimisme i forhold til å påvirke: "Det er sikkert noen som du [...] faktisk har noe positiv innvirkning på da [...] du må jo ha litt tro på det...men jeg er ikke så urealistisk at jeg tror at [...] ingen kommer tilbake igjen".

Respondent 2b ser ut til å ha enda mindre tro på at han kan påvirke ved andre intervju, og viser til den begrensning konteksten utgjør: *"En fengselsbetjent skal liksom på en måte drive en eller annen form for miljøarbeid på fjorten innsatte som flyr rundt og skal lage seg middag, se på TV og noen er på cellen... men det å kunne drive noe endringsarbeid oppe i det [...] sånn sett er det jo bare tull".* I forhold til å påvirke viser han til overordnede målsettinger, og de begrensninger han møter i forhold til å oppnå målsettingen: *"Jeg tror sånn tidsmessig så har jeg egentlig ikke så veldig stor påvirkning, den politiske ledelsen tror gjerne det, men vi har ikke det altså, jeg tør påstå det er minimal påvirkning vi har... det er mye mer komplekst, de er avhengig av narkotika, de er voldtektsforbrytere, drapsmenn [...] jeg kan jo ikke få dem til å slutte å være pedofile med å drive en sånn liten samtale to ganger i uken".*

Det synes som om vanskeligheter med å få utført miljøarbeidet skyldes opplevd mangel på yrkesrelevant kontroll over ytre betingelser og ikke fravær av opplevde yrkesrelevante kunnskaper og ferdigheter i forhold til egen personlighet, noe som understrekes når han sier at: *"Jeg får bra kontakt med de innsatte".* Videre tolker jeg det han sier om arbeidets kompleksitet at det fordrer mer kompetanse enn *den handlingskompetanse han selv opplever å ha.*

Svarene som respondent 3b gir, tyder på at han opplever å ha fått mer innsikt i egne muligheter og begrensninger i forhold til påvirkningsarbeid: *"I den grad man skal drive endringsarbeid... der har jeg mye å gå på... jeg er veldig flink til å fortelle dem hva jeg syns de bør gjøre, og er ikke så flink til å få dem til å finne ut selv hva de bør gjøre... det er lett å komme med mye gode råd".*

Som i første intervju trekker han frem svake grupper, men innser at det er vanskelig å prioritere disse: *"Vi skal liksom ta vare på de svakeste også, for det blir jo dessverre at de som skriker høyest får mest".* Endringsoptimismen i første intervju er nedtonet: *"Det er vel*

viktig å ikke sette seg for store mål... jeg må jo mer og mer innse at man i første omgang må sørge for at det er meningsfullt mens de er her”.

Kun respondent 3b trekker frem Motivational Interviewing (MI) som en del av endringsarbeidet, men da som en teknikk han ikke er komfortabel med å bruke: *”Såne prinsipper man har i MI kan være nyttige, men man må kanskje legge bort mye av teknikkene... jeg synes det minner mer om behandling enn samtale innimellom og litt sånn nesten manipulerende stil...”*.

Det ser her ut til at det personlige engasjementet er til stede hos alle respondentene, men at den opplevde yrkesrelevante kontrollen over ytre betingelser, det vil si den beslutningsmyndighet de trenger for å kunne ramme inn sin virksomhet tilfredsstillende, ikke er til stede. Arbeidsoppgavene er i tillegg krevende, og det synes som om respondent 2b påpeker i andre intervju hvordan plankompetansen ikke står i relasjon til de handlingskompetanser han selv opplever å ha. Det synes videre som om de alle tre opplever å ha yrkesrelevante kunnskaper om plankompetanse, men at en opplevelse av samspill mellom ytre rammer og arbeidets kompleksitet medfører at de selv ikke opplever å ha tilstrekkelig handlingskompetanse.

I forhold til hva respondent 3b sier om bruk av MI, ser det ut til at dette samsvarer med plankompetanse, da det er en uttrykt intensjon at fengselsbetjentene skal kunne samtale basert på prinsippene i MI, noe han opplever at han gjør, samtidig som han velger bort noe av det tekniske aspektet ved samtalen.

6.7 Kontaktbetjent/fremtidsplanlegging og profesjonelle samtaler

Kontaktbetjentoppgaver med tilhørende fremtidsplanlegging og profesjonelle samtaler er en grunnleggende del av det rehabiliterende arbeidet som pliktårsbetjentene utfører, og respondentene ble spurt om hvordan de løste disse oppgavene.

Respondent 1 vektla de praktiske oppgavene ved arbeidet ved første intervju: *”Det blir jo å få forberedt dem på at de skal herifra en eller annen gang... få dem videre herifra liksom, om ikke ut så ett steg videre, om det er til et åpent fengsel eller paragraf 12...at du hjelper dem med å ta kontakt med familie eller venner... såne ting er det stort sett kontaktbetjenten*

som tar tak i... gi innsatte noe å bygge videre på etter at de kommer ut... nettverk... jobb...økonomi...bolig”.

Respondent 2 uttrykte noe usikkerhet i forhold til hva som egentlig lå i det å være kontaktbetjent: *”... skal jo tilrettelegge med bolig og jobb [...] men jeg vet ikke hvor mye jeg kan det heller [...] hvor mye vi skal involvere oss i det, jeg har jo ikke noe oppfølging etter at han er reist herfra”.* Respondent 2 ga videre uttrykk for at han hadde mål med kontaktbetjentarbeidet: *”Jeg vil jo at han som jeg er kontaktbetjent for skal slutte med det han gjør”.*

Respondent 3 fortalte at: *”Jeg tar ansvar for de to som jeg er kontaktbetjent for, vi legger planer og jeg prøver å følge opp, hjelper dem med å følge opp de planene vi faktisk legger”.*

Alle tre respondentene vektlegger det fremtidsrettede i kontaktbetjentarbeidet, og det synes som om de opplever å ha de nødvendige yrkesrelevante kunnskaper og ferdigheter, selv om respondent 2 uttrykker usikkerhet i forhold til hvor mye han skal involvere seg i arbeidet som handler om jobb og bolig etter løslatelse. De profesjonelle samtalene ble ikke nevnt i forhold til kontaktbetjentoppgaver i første intervju. Det de uttaler seg om, ser ut til å være i henhold til plankompetanse.

Ved andre intervju, samme tema, opplevde respondent 1b at kontaktbetjentarbeidet var krevende, da det handlet om å bygge opp en ny tilværelse: *”Det er jo vanvittig mye å ta tak i ... du må på en måte bygge opp noe helt fra begynnelsen”.* I større grad enn ved første intervju ga hun uttrykk for hvordan hun løste en slik oppgave: *”Det går an å ta tak i den situasjonen den personen er i og prate med han for å få frem ulike handlingsalternativer”.* Jeg tolker det slik at hun her omtaler den profesjonelle samtale.

Det synes som om respondent 2b er sikrere i forhold til hva kontaktbetjentarbeidet innebærer ved andre intervju: *”Hvis jeg får nyinnsatt så er det å hilse på, forklare en del ting, foreta en rolleavklaring... hjelpe han med bolig, arbeid, gjeld kanskje, formidle hvem han skal ringe til, ha litt oppsyn med han og hjelpe til med å skrive søknadsskjemaer, dersom han har dysleksi eller er utenlandsk, jeg skal vite litt om skoletilbud, jobbtilbud, og oppfordre til det”.*

Respondent 3b sa dette: *"Du prøver å kartlegge bolig, jobb og utdanningssituasjonen... samarbeider med sosialkonsulenten og NAV... og så har vi en sånn fremtidsplan der vi setter ned punkter som skal jobbes med"*.

Det synes som om alle tre respondentene ved andre intervju forteller om en opplevd handlingskompetanse i tråd med plankompetanse, selv om ikke alle tre går inn på alle punktene i plankompetansen; det vil si kontaktbetjent, utarbeide fremtidsplan og gjennomføre profesjonelle samtaler.

Trolig uttrykker respondentene her opplevde yrkesrelevante kunnskaper om kontaktbetjentarbeidet og opplevde yrkesrelevante ferdigheter i å utøve denne bestemte arbeidsoppgaven. I tillegg synes deres uttalelser om å bygge opp en ny tilværelse, formidle kontakt videre og samarbeid med andre instanser å være et uttrykk for at de opplever en viss yrkesrelevant kontroll over ytre betingelser for arbeidet.

Nygren forklarer yrkesidentiteten som både det som binder handlingskompetansens øvrige hovedelementer og som en del av drivkraften i å utvikle innholdet i disse elementene. I tråd med dette ser det ut til her som om alle de tre pliktårsbetjentene har en opplevd yrkesidentitet som kontaktbetjent. Trolig opplever de også som kontaktbetjenter å ha en tendens til i bestemte situasjoner på en integrert måte å til å ta i bruk handlingskompetansens øvrige elementer (handlingsbredskap), slik respondent 2b gir uttrykk for når han forteller hva han gjør når han får en ny kontaktinnsatt.

6.8 Samarbeid

I forlengelsen av hva de tre pliktårsbetjentene anså som sine viktigste oppgaver og hvordan de løste disse, spurte jeg om ved hjelp av hva og hvem de løste oppgavene.

Alle tre respondentene nevnte førstebetjent/teamleder/avdelingsleder som viktige samarbeidspartnere i tillegg til de andre fengselsbetjentene på sin avdeling. Respondent 1 og 2 trakk også frem tilrettelegger kontaktbetjent. Disse samarbeidspartnerne ble gjenstand for mer oppramsing, mens det var samarbeidet med sosialkonsulentene som ble mer utfyllende beskrevet og vektlagt: *"Det er et godt samarbeid med sosialkonsulenten her da... du får litt andre synspunkter på ting, og kanskje de har snappet opp ting som ikke jeg har snappet opp, og så går det an å diskutere litt"* (respondent 1).

Respondent 2 sa: *"Sosialkonsulentene er på en måte litt min veileder"*

Respondent 3 vektla betydningen av å ha et godt samarbeid, og ta i bruk sosialkonsulentenes kompetanse: *"Jeg prøver å ha et så godt som mulig samarbeid med sosialkonsulentene... for de er jo mye dyktigere enn jeg er, for de kjenner systemet og hvilke muligheter som finnes i mye større grad enn det jeg gjør"*.

Plankompetansen viser til at det er viktig å samarbeide med andre for å få best mulig straffegjennomføring. Dette gjelder både for *straffegjennomføring* og *legge til rette*. Slik jeg tolker pliktårsbetjentene i første intervju opplever de å samarbeide om arbeidsoppgavene og har dermed de opplevde yrkesrelevante ferdigheter i tråd med plankompetansen. Videre tyder svarene på at de opplever å erobre en viss yrkesrelevant kontroll over ytre betingelser, ved at de aktivt tar i bruk sosialkonsulentenes kompetanse. Det synes også som om de alle tre har en opplevd yrkesidentitet som samarbeidende, da identiteten viser seg i aktiv, samarbeidende handling.

Ved andre intervju, ble de samme samarbeidspartnerne nevnt på nytt, men denne gangen ble samarbeidet utvidet til å gjelde: *"Arbeidsverkstedet... skole... verksbetjentene... helse... prest... fritidsleder... NAV... Røde kors"*(respondent 1b, 2b, 3b). Viktigheten av samarbeidet med sosialkonsulentene ble ikke på samme måte trukket frem i andre intervju, noe som tyder på at deres oppgaver i større grad er overtatt av respondentene. Uttalelsene i kapittel 6.7 (andre intervju) ovenfor ser ut til å kunne være i tråd med en slik tolkning, da respondentene ved andre intervju ser ut til å ha en opplevelse av å kjenne systemet og vite hvilke muligheter som finnes.

I forhold til samarbeid med overordnede fortalte respondentene at de opplevde at det var avstand mellom dem selv og de med mer avgjørelsesmyndighet: *"Den avstanden oppover er kanskje litt for stor"* (Respondent 1b). Respondent 2b uttalte seg i tråd med respondent 1b.

Respondent 3b fortalte at han selv opplevde å ha lite avgjørelsesmyndighet: *"... da er det jo igjen frustrerende at vi ikke sitter med så mye avgjørelsesmyndighet [...] vi skriver jo vår anbefaling og [...] dessverre så skjer det jo veldig ofte at avgjørelsen ikke går den veien vi mener"*.

Med overordnede forstås her ledelsesnivåene over avdelingsleder/teamleder, da nærmeste overordnet av alle tre respondentene blir trukket frem som en de samarbeider med.

Det ser ut til at respondentene i andre intervju i enda større grad enn ved første intervju opplever å ha en handlingskompetanse i tråd med plankompetanse, i det plankompetansen vektlegger at samarbeidet skal gjelde kollegaer, andre yrkesgrupper og frivillige. Unntaket er samarbeidet med overordnede, der det ser ut til at alle tre opplever at det er noe stor avstand.

6.9 Refleksjon

Plankompetansen fordrer at betjentene kan reflektere rundt sin egen praksis, både i forhold til å kunne vurdere risikosituasjoner og for å få til endringsprosesser. Forutsetningen som legges til grunn er kunnskaper om kriminalitet og straff.

Av det ovenfor (kapittel 6.1- 6.8) synes det som om pliktårsbetjentene opplever å ha yrkesrelevante kunnskaper om straff og opplevde reelle yrkesrelevante ferdigheter i å gjennomføre straff. Videre ser det ut til av de svar de gir at de opplever å ha kunnskaper om kriminalitet, da de reflekterer rundt hvem de innsatte er og hva årsakene kan være til at enkelte starter med kriminell atferd, samt at de reflekterer rundt hvordan de skal fange opp uønskede tendenser blant de innsatte som et ledd å holde fangene kriminalitetsfri under straffegjennomføringen. I forhold til plankompetanse ser det ut til at pliktårsbetjentene selv opplever å kunne reflekterer rundt sin egen praksis.

Da jeg spurte direkte om hvilke dilemmaer de hadde stått overfor når de skulle løse sine oppgaver, svarte respondentene dette første gang:

Respondent 1: *"Jeg har ikke vært oppe i noen spesielle dilemma"*.

Respondent 2 viste til mer generelle dilemma han opplevde fulgte med yrket: *"Det er jo fryktelig vanskelig, du skal jobbe som vanlig fengselsbetjent i vanlig vaktlag i tretti år, og så skal du oppdage at innsatte kommer tilbake igjen for fjortende gang, det må være forferdelig tungt"*.

Respondent 3 opplevde dilemmaer i forhold til å følge rutiner på avdelingen: *"Du kommer opp i nok av sånne der tvilstilfeller, altså sånn skjønnsmessige vurderinger der alle gjør forskjellig"*.

Selv om det ikke ble trukket frem under opplevde dilemma, svarte både respondent 1 og 2 i første intervju at de opplevde *turnusen* som hinder for å utføre et forsvarlig arbeid:

”Så har jeg en som styrer med noen ting, og så vet jeg liksom ikke når jeg kan få laget en avtale med han” (respondent 1).

For begge respondentene gjaldt dette i forhold til kontaktbetjentoppgaver der det kunne gå lang tid mellom hver gang de var tilgjengelig på avdelingen. For respondent 2 gjaldt det også i forhold til den måten nattevakter i turnus var organisert, da han opplevde redusert overskudd til å utføre relevante arbeidsoppgaver etter nattevakter: *”... det er rett og slett en møkkaturnus...”*(respondent 2).

Ved andre intervju, samme tema, svarte alle tre respondentene at det var en utfordring å skulle oppfylle en målsetting om å både være vokter og hjelper:

Respondent 1b: *”... ja, du går og skal visitere en fyr da, fordi sikkerheten tilsier at han skal visiteres etter besøk for eksempel, og så går du ned på avdelingen og et kvarter etterpå så skal du ha kontaktbetjentsamtale med han”.*

Respondent 2b: *” ... det er vanskelig å være fengselsbetjent i forhold til det å være politi som har det ene og sosionom som har det andre, og så skal vi ha litt av begge deler”.*

Respondent 3b: *“Den store utfordringen i jobben er den der vokter- hjelper... først sitter jeg på et kontor og har en samtale i en time og han åpner seg opp ... så har han besøk en halv time etterpå og så skal jeg strippe han naken”.*

Det synes som om den opplevde handlingskompetansen er i tråd med plankompetansen både ved første og andre intervju, da alle tre respondentene gir uttrykk for refleksjon rundt sin praksis.

Det er imidlertid interessant hvordan dilemmaet rundt vokter- hjelper blir trukket frem av alle tre respondentene ved andre intervju. Her synes det som om det er en parallell til det respondentene fortalte i forhold til Kriminalomsorgens todelte målsetting; at de opplevde at de praktiske arbeidsoppgavene dominerte og at de ikke klarte å oppfylle målsettingen (kapittel 6.3).

I forhold til opplevde dilemmaer er det ikke de praktiske oppgavene som dominerer, men at respondentene synes å oppleve at det er vanskelig å forholde seg til det dualistiske aspektet ved yrket. Det synes videre som om den opplevde identiteten med målsettingen er sterk, da alle tre respondentene flere ganger i intervjuene trekker frem denne. Det ser ut til at denne

opplevde identiteten både er en allmenn kollektiv yrkesidentitet med Kriminalomsorgens mål, og en kontekstspesifikk identitet som resultat av aktiv identifisering med de ulike praksisfellesskaper, der det ser ut til at målsettingen preger alle de tre ulike praksisfellesskaper pliktårsbetjentene er en del av.

Hovedfokus i analysekapitlene 6.2- 6.8 har vært å belyse forskningsspørsmålet:

Hvordan står pliktårsbetjenters opplevde handlingskompetanse i relasjon til hva planer for Kriminalomsorgen sier om hvilke handlingskompetanser som er ønskelige?

Samt Skjer det utvikling av opplevd handlingskompetanse i pliktåret?

Det kommer frem av analysen kapittel 6.2- 6.8 at pliktårsbetjentenes opplevde handlingskompetanse ser ut til å utvikle seg i to retninger:

- For det første synes det som om opplevd handlingskompetanse utvikler seg til å være *mer* i tråd med plankompetansen ved andre intervju, i forhold til de tema belyst i kapittel 6.2, 6.5, 6.7 og 6.8.
- For det andre synes det som om opplevd handlingskompetanse utvikler seg til å være *mindre* i tråd med plankompetansen ved andre intervju, i forhold til de tema belyst i kapittel 6.3, 6.4, 6.6 og 6.9.

Her kan innvendes at undersøkelsen ikke i tilstrekkelig grad besvarer forskningsspørsmålets første del, da dokumentanalysene i større grad enn det empiriske materialet får frem en handlingskompetanse på detaljnivå (se kapittel 5.9). Selv om ikke alle elementene i dokumentanalysen sammenholdes med det empiriske materialet, anser jeg problemstillingen som belyst, da relasjonen mellom plankompetanse og opplevd handlingskompetanse ser ut til å komme frem i analysene ovenfor.

Hovedfokus i kapittel 6.10 vil være forskningsspørsmålets siste del: *og hvordan kan en slik utvikling forklares?* Her vil jeg starte med hva pliktårsbetjentene selv sier om deltagelse i et praksisfellesskap. Kapittel 6.1, personlige forutsetninger for deltagelse vil bli trukket inn i den drøfting som følger i kapittel 6.10.

6.10 Fra legitim perifer deltagelse til full deltagelse

Den siste av kategoriene er ikke spurt etter direkte, men i et situert læringsperspektiv som bakgrunn for å forsøke å forklare endringer i opplevd handlingskompetanse, tar jeg her med uttalelser som viser til respondentenes egne refleksjoner rundt deltagelse i praksisfellesskapet. Disse refleksjoner har kommet på ulike steder i de tre respondentenes intervjuer, i forhold til ulike tema. Jeg gir eksempel på hva slags type spørsmål som har frembrakt et slik svar i forhold til respondent 1. De andre to respondentenes sitater står for seg selv uten innledning.

Intervjuer: *"Jeg opplever av det du sier nå at du synes det er greit å stille spørsmål til det som skjer?"*

Respondent 1: *"Jeg synes egentlig det, men det tar tid når du kommer til en sånn ny plass... det er ganske stort her, og det tar tid å bli kjent i systemet sånn at du vet hvor du skal henvende deg... jeg føler at jeg er litt sånn på synsestadiet enda".*

Respondent 2: *"... jeg føler at jeg fortsatt er i en sånn opplæringsfase".*

Respondent 3: *"Når jeg begynte på pliktåret mitt så var jeg uheldig, for da var det mange ekstrabetjenter... og jeg ble gående sammen med folk som heller ikke kjente rutinene på den avdelingen". Senere i intervjuet i forhold til hvordan han la til rette for endring, sa han: "Jeg har jobbet altfor kort til å vite hvordan jeg konkret går frem for å få til noe med folk".*

Ved andre intervju, ga pliktårsbetjent 1b og 3b uttrykk for at de hadde mer oversikt over arbeidsplassen og arbeidsoppgavene. Respondent 2b fortalte at han var blitt tryggere i rollen som betjent, og forklarte dette delvis med forskyvning av hierarki på arbeidsplassen.

Respondent 1b: *"Ting kommer jo på plass etter hvert som du har mer erfaring... du har mer i hodet". Videre sa hun dette: "... du er jo en del av en gruppe, og da er det viktig at du er samkjørt med resten [...] uansett hva du mener".*

Respondent 2b: *"Jeg har blitt tryggere i den rollen som betjent da... når vi kom i desember var vi nye, så kom det aspiranter i februar, og da er de nye [...] så man rykker liksom sånn oppover i hierarkiet ... kanskje man inntar en sånn rolle der man må faktisk må være tryggere".*

Respondent 3b: *“Nå har jeg gått sammen med faste en stund ... jeg kjenner de innsatte mye bedre og kjenner rutinene på avdelingen mye bedre... på den avdelingen jeg jobber nå så er det godt samhold... det samme opplevde jeg det første året jeg var aspirant her også, at etter et halvt år var det en helt annen jobb ... alle henvendelser som kom, da visste du svaret ... du slipper å ringe rundt å forhøre deg om alt mulig”.*

Her tolker jeg svarene i første og andre intervju slik at respondentene opplever seg som deltagere med en plass og rolle å fylle, men at de i første intervju ikke har den nødvendige oversikten til å kunne bidra i samme omfang som de mer erfarne deltagerne. Kun respondent 3 viste til de andre i praksisfellesskapet i første intervju, og hvilken betydning det hadde hatt for han å arbeide sammen med faste ansatte i andre intervju (3b). Alle de tre respondentene viser til praksisfellesskapet i andre intervju, og jeg tolker deres svar som at de selv opplever å ha blitt mer fullverdige deltagere. Respondent 1b sin beskrivelse av seg selv som deltager i en gruppe, tolker jeg slik at hun opplever at deres felles forståelse er viktigere enn enkeltpersoners individuelle mening.

Begrepet legitim perifer deltager (Lave og Wenger 2003) omfatter en relasjon mellom den nyankomne og de mer erfarne, og handler om læringsprosessen fra den nyankomne kommer inn som deltager i et praksisfellesskap og til hun eller han behersker arbeidsoppgavene på en mer fullverdig måte.

Undersøkelsen er ikke lagt opp til at respondentene selv skal uttale seg om prosessen fra legitim perifer deltager til full deltager, men det ser likevel her ut til at de uttaler seg om, er at de selv opplever seg som deltagere, samt at de alle tre gir uttrykk for mer oversikt og trygghet i forhold til arbeidet mellom første og andre intervju. Det synes videre som om pliktårsbetjentenes utvikling av opplevd handlingskompetanse mer i tråd med plankompetanse i forhold til deler av arbeidet, kan forstås ut fra at det har skjedd en læringsprosess der de opplever å bli mer i stand til å mestre arbeidsoppgavene.

En annen mulig forklaring på den utvikling av opplevd handlingskompetanse som skjer i pliktåret er at pliktårsbetjentene under studiet har vært deltagere i en type handlekontekst, og at de i møte med en ny type handlekontekst (pliktåret) opplever det som Nygren (2004: 301) omtaler som ”praksissjokk” og følgelig endrer sine handlinger i tråd med det de opplever er kravene i den nye praksisen. Respondentenes uttalelser tyder imidlertid ikke på dette, da respondent 1 og 3 trakk frem divergens mellom teori og praksis allerede i første intervju, og

respondent 1b dette i andre intervju der hun samtidig viste til at dette hadde hun vært klar over i lengre tid.

Intervjuer: *"Er det andre ting du ønsker å trekke frem i forhold til læring?"*

Respondent 1b: *"Nei, det er vanskelig å si, men [...] men det visste jeg før jeg kom hit, at det som blir sagt på KRUS er ikke alltid det som funker i virkeligheten, men det er ikke noe jeg har funnet ut siden januar".*

Respondent 2: *"KRUS... det er en typisk utdanningsinstitusjon... det man lærer teoretisk det er visjonen... så skal man høre på en sosiolog som aldri har vært inne i et fengsel før snakke om forskjellige teorier om kriminalitet og det er jo kjempebra, men du vet jo kanskje at det er ikke akkurat det som [...] men det skal vel kunnes på en eller annen måte".*

Respondent 3: *"Det er vel masse illusjoner som [...] vi kommer fra skolen med pågangsmot og masse ny kunnskap, og så slår virkeligheten oss i trynet etter hvert... nei, det som er fordelene med at man har jobbet, at man har et praksisår før året på skolen, er at du vet hvilken virkelighet du kommer til å komme ut i, og det er jo mye av kritikken også mot skolen at den blir veldig idealistisk, men vi har en annen virkelighet å forholde oss til når vi jobber, men samtidig så må de jo lære oss hvordan det burde vært i en perfekt verden, det er jo det man bør ta utgangspunkt i, og så bør vi jo kunne selv prøve å tilpasse det litt til virkeligheten... jeg føler ikke akkurat at jeg har blitt sjokkert for det er jo det samme som jeg opplevde i praksisåret mitt, mye av det samme".*

Jeg tolker disse sitatene slik at respondentene er klar over at de deltar i svært ulike handlekontekster i henholdsvis teoriåret på skolen og i praksisåret/som nyutdannet. Det synes som om et praksissjokk ikke i den grad er gjeldende for disse nyutdannede pliktårsbetjentene, da de allerede ved starten av pliktåret har en visshet om at de skal løse andre oppgaver enn det som møtte dem i teoriåret, og under helt andre ytre betingelser. Fordi de har praksisåret før teoriåret (kapittel 2.3) forteller de selv at de ikke opplever møte med praksis som et sjokk.

Säljö (2004) hevder at når læring er koblet til ulike sosiale praksiser med egen indre logikk kan det være utfordrende å oversette det man har lært til et annet miljø. Av det pliktårsbetjentene selv forteller, synes det som om deltagelse i et praksisår med trolig mye av

den samme indre logikk som arbeidspraksis, muliggjør en slik overføring av læring fra studiet til arbeidspraksis uten å oppleve møte med virkeligheten som et sjokk.

Respondent 3 hadde praksisår i samme fengsel som pliktåret, men på annen avdeling. Det ser ut til at av han har beveget seg fra legitim perifer deltagelse til mer full deltagelse raskere enn de andre to, da han blant annet opplevde at de praktiske arbeidsoppgavene dominerte allerede ved første intervju. Trolig kan dette forklares med at mye av arbeidsplassens indre logikk var kjent allerede ved praksisårets start, og at det var mer de spesifikke arbeidsoppgavene og rutinene på den avdeling han fikk tjeneste som måtte læres. Læringen var med andre ord situert i en kontekst mye lik den kontekst han kom til som pliktårsbetjent, noe som muliggjorde en *læringstransfer*, en oversettelse det man har lært til et annet miljø (Säljö 2004). Det at han til å begynne med jobbet sammen med tilfeldige vikarer, kan også ha medført at han i større grad trakk veksler på den tidligere læringen i fengslet og handlet ut fra dette.

De andre to respondentene sine svar tyder på at de i større grad har opplevd en utvikling fra legitim perifer deltagelse til mer full deltagelse mellom de to intervjuene, eksempelvis ved at de opplevde at de praktiske arbeidsoppgavene dominerte først ved andre intervju. I likhet med respondent 3 fortalte de at de ikke hadde opplevd møte med praksis som et sjokk. Dette kan tyde på at det historisk har blitt utviklet faglige standarder som sentrale måter å arbeide på innenfor kriminalomsorg i anstalt (kapittel 2.1), samt at disse er gjeldende for flere fengsler. Samtidig tyder deres utvikling på at ulike praksisfelleskap har ulike kriterier for hva som regnes for den legitime måten å løse arbeidsoppgavene på, og at de på den nye arbeidsplassen har måttet delta i forhandlinger om hva som er deltagernes opplevelse av at det som gjøres er meningsfullt. I følge Lave og Wenger (2003) foregår en slik forhandling gjennom å delta i praksisfellesskapet og ha tilhørighet der. Videre hevder de at denne deltagelsen er en forutsetning for at læring skal kunne skje (Lave og Wenger 2003: 176).

Som vist til innledningsvis i kapittel 6.1, har de tre respondentene hatt ulike personlige forutsetninger for deltagelse. Å være interessert og aktiv vil i følge Lave og Wenger (2003) kunne gi adgang til en annen type deltagelse og læring enn den som er mindre aktiv og viser mindre initiativ. På samme måte vil den personlige forutsetningen for deltagelse for de tre respondentene være ulik på bakgrunn av at respondent 3 har hatt praksisår og pliktår i samme fengsel, og respondent 1 og 2 i ulike fengsler.

Respondent 2 fortalte at han opplevde seg som ”ikke- deltagende”, og skulle i følge dette trolig hatt en annen opplevd handlingskompetanse enn de andre to respondentene, og gitt mindre uttrykk for at læring har skjedd. De uttalelser han kommer med i forhold til opplevd handlingskompetanse tyder imidlertid ikke på at han har stått utenfor fellesskapet. De svarene han gir, tyder på at han finner arbeidet i seg selv så meningsskapende at han har forhandlet med de andre om felles mening og vært i en læringsprosess.

Ole Dreier (Nielsen og Kvale 2004) fokuserer på samspill og motspill mellom parter der partenes forskjellige ståsted, perspektiver og interesser i og fra forskjellige handlingssammenhenger kommer til orde og tjener som drivkraft for forandring. De tre pliktårsbetjentene har deltatt og deltar i ulike handlekontekster blant annet ved at de har ulik utdannelsesbakgrunn, familiesituasjon og fritidsinteresser. De har imidlertid nylig deltatt i samme utdanning, og deler erfaringen med å være deltager i denne handlekonteksten. I denne undersøkelsen er hovedfokus deltagelsen som medarbeider i et arbeidsfellesskap, men ulikhet i opplevd handlingskompetanse mellom de tre respondentene ser ut til å kunne forklares ut fra de personlige forutsetningene for deltagelse, ved at pliktårsbetjentene skaper sin egen læring ut fra sin egen oppfattelse om hva som er viktig i de forskjellige sammenhenger som de beveger seg rundt i.

En annen forklaring på denne opplevde ulikheten, og da særlig i forhold til pliktårsbetjentenes opplevde kontekstspesifikke identitet som ser ut til å dreie i retning av enten vokter eller hjelper, kan finnes i det praksisfellesskapet de er en del av.

Ringerike fengsel har Norges høyeste sikkerhetsnivå. I en kontekst med høyrisikofanger der det er vesentlig å hindre at de innsatte begår nye kriminelle handlinger under straffegjennomføringen eller rømmer, vil trolig praksisfellesskapet ha en felles forståelse for at de sikkerhetsmessige oppgavene er viktige. Respondent 1 og 2 sine svar i forhold til opplevd individuell yrkesspesifikk identitet tyder på at de har deltatt i forhandlinger om hva de er der for og hvilke handlinger som oppleves som meningsfulle. Det å utføre sikkerhetsoppgaver blir således ikke bare en måte å høre til å på, men former også identiteten (Lave og Wenger 2003).

Selv om svarene tyder på at respondent 1 og 2 har utviklet en opplevd individuell kontekstspesifikk identitet i retning av vokter, er ikke inntrykket entydig. De to respondentenes opplevde handlingskompetanse i forhold til kontaktbetjentoppgaver og legges

til rette for endring, ser ut til å inneholde en opplevd identitet også i forhold til den rehabiliterende delen av Kriminalomsorgens målsetting.

Oslo fengsel er et fengsel med høyt sikkerhetsnivå, og respondent 3 sier selv at det er fokus på sikkerhet i fengslet. Samtidig synes hans svar å tyde på at han har en opplevd individuell kontekstspesifikk identitet som hjelper. Respondenten arbeider på basisavdeling på avdeling A, en avdeling som har som overordnet mål å utvikle kontaktbetjentarbeidet (kapittel 2.6). Avdelingen oppfattes også trolig som en avdeling som retter seg mer mot innsattes behov og slipper mer opp på sikkerhetsregimet, selv om dette ikke er eksplisitt uttalt (kapittel 2.6). Videre har fengselet praktisk lagt til rette for kontaktbetjentordningen, med fagtid om morgenen (kapittel 2.6). Det synes som om respondent 3 i likhet med de to andre respondentene har deltatt i forhandlinger om hva de er der for og hvilke handlinger som oppleves som meningsfulle, men i forhold til en felles forståelse for at den rehabiliterende delen av arbeidet er viktig. Samtidig ga respondent 3 uttrykk for at hans personlige forutsetninger for deltagelse var mer i tråd med en hjelperrolle, og kan således være en del av forklaringen på hans opplevde individuelle kontekstspesifikke identitet.

I et situert læringsperspektiv, vil kollegaer på arbeidsplassen både kunne fremme eller hindre læring. Det synes som om pliktårsbetjentene etter de to fengslene sine introduksjoner og opplæringsvakter (kapittel 2.5 og 2.6) har hatt tilgang til reelle arbeidsoppgaver som deltagere i det faglige fellesskapet på arbeidsplassene. Det ser videre ut som om det har vært god transparens på arbeidsplassene (Lave og Wenger 2003) i form av synliggjøring av rutiner, prosedyrer og hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres. For Lave og Wenger (2003) dreier læring seg om å få økt tilgang til en deltakerrolle i et *kompetent* arbeidsfellesskap. Den måten man utfører en oppgave på er med andre ord et uttrykk for pliktårsbetjenten sin læring. Det å lære i et arbeidsfellesskap bidrar til at man kan *beherske de mange ulike elementene i den totale læringssituasjonen*.

Kollegaene på de tre avdelingene der pliktårsbetjentene har tjeneste er i hovedsak et sted mellom 20 og 40 år med relativt lite arbeidserfaring som utdannede fengselsbetjenter (kapittel 2.5 og 2.6). Sammenlignet med tallene fra 19.07.06 (kapittel 5.11) der gjennomsnittlig ansiennitet er 16 år, kan man stille spørsmål om lite erfaring utgjør her et element av hinder for læring, i forhold til at alle de tre respondentene i andre intervju ser ut til å oppleve at deres handlingskompetanse ikke er tilstrekkelig til å oppfylle

Kriminalomsorgens todelte målsetting. Det kan tenkes at fravær av mer erfarne fengselsbetjenter blant kollegaene på avdelingene, fører til at den nødvendige kompetansen i forhold til å forende de to elementene i Kriminalomsorgens målsetting ikke er til stede, og følgelig ikke blir tilgjengelig for læring av de sist ankomne.

Johansen (2007) konkluderer i sin undersøkelse med at dersom Kriminalomsorgens målsetting om rehabilitering skal være mulig, må det legges til rette for at fengselsbetjentene får profesjonelle arbeidsbetingelser slik at deres kompetanse kan bli utnyttet. Også Hammerlin og Mathiassen (2006: 9) sin undersøkelse viser at mange fengselsbetjenter frustreres av at det ikke er tid nok til å kunne ta seg av de svake og utsatte fangene eller utføre sitt arbeid som kontaktbetjent på en ordentlig måte, samt at de opplever at forholdene ikke er lagt til rette for å oppfylle rollen skikkelig. Begge disse undersøkelsene er basert på respondenter med lang erfaring fra kriminalomsorg i anstalt.

Hvilken kontekst pliktårsbetjentene har blitt plassert ut i, er beskrevet i kapittel 2.4, 2.5 og 2.6, og viser at hverdagen har vært preget av fulle fengsler og minimumsbemanning i tillegg til mange andre utfordringer. Det pliktårsbetjentene sier om de rammene de arbeider innenfor og som det synes som om de i liten grad opplever å kunne påvirke, tyder på at deres opplevelse av å ikke ha tilstrekkelig handlingskompetanse i forhold til Kriminalomsorgens målsetting ved andre intervju i større grad kan forklares ut fra opplevd mangel på yrkesrelevant kontroll over ytre betingelser mer enn det som kan forklares ut fra uerfarne kollegaer.

I forsøket på å løse sine oppgaver etterstreber pliktårsbetjentene trolig de løsninger som i praksisfellesskapet blir forhandlet frem som de *legitime løsningene* (Nygren 2004: 301) etter mer eller mindre klart uttalte kriterier for hva som regnes som ”riktige oppgaveløsninger”. De kontekstspesifikke handlingskompetansene som kreves for fullverdig deltagelse i det aktuelle praksisfellesskapet, kan altså også beskrives som handlingskompetanser med overlevelsesverdi innenfor den konkrete handlingskonteksten (Nygren 2004). Det synes som om de handlingskompetanser med overlevelsesverdi innenfor de praksisfellesskaper pliktårsbetjentene er en del av, oppleves å være mye de som er rettet inn mot å få hverdagen til å ”gå rundt” slik respondent 1 uttrykte det.

Videre prøver pliktårsbetjentene trolig å løse de konkrete oppgavene med utgangspunkt i hvordan de blir presentert/definert i de ulike handlingskontekstene (Nygren 2004). Det synes

her som om oppgavene oppleves å bli definert også i praksisfellesskapet i tråd med plankompetansen, men at en opplevelse av de ytre rammer fører til at pliktårsbetjentene og trolig også de andre fengselsbetjentene opplever å måtte løse disse på andre måter. Dette innebærer at pliktårsbetjentene i andre intervju forteller at de utfører mer av de konkrete arbeidsoppgavene for å ivareta sikkerhet og gi de innsatte en tilfredsstillende hverdag, og at andre mer fremtidsrettede oppgaver samt ivaretagelse av kontroll i sin helhet synes å være handlinger de opplever å ikke klare å utføre.

Begrunnelsen for å velge en pedagogisk modell der hovedvekten av praktisk opplæring pågår før et teoriår, er å skape sammenheng mellom opplæring og nødvendig yrkeskompetanse (kapittel 2.3). Selv om pliktårsbetjentene ser ut til å ikke oppleve et praksissjokk, synes det som om rammene i virkelig praksis oppleves så begrenset at de oppleves å være til hinder for utvikling av handlingskompetanse i tråd med plankompetanse, slik svarene tyder på i halvparten av kapitlene ovenfor. Samtidig kan denne begrensningen også tyde på at der pliktårsbetjentene finner det mulig erobrer de yrkesrelevant kontroll slik at det skjer en utvikling av opplevd handlingskompetanse i forhold til deler av yrkespraksisen.

Det analysene i sin helhet tyder på, er at ikke en uvesentlig del av kvalifiseringen hos disse tre respondentene skjer i *yrkesmessig praksis* både under og etter utdanning. Nygren (2004) peker på at deltagelse i en profesjonell praksis ikke bare innebære at de nye deltagerne tar i bruk sine handlingskompetanser, men at de i like stor grad utvikler sine handlingskompetanser i forhold til de handlingskompetanser praksisfellesskapet vektlegger. Av kapitlene (6.2- 6.9) ovenfor synes det som om pliktårsbetjentene ikke bare tar i bruk sine opplevde handlingskompetanser og utvikler dem i forhold til de handlingskompetanser som de opplever praksisfellesskapet og plankompetansen vektlegger, men at de også lærer seg å *justere* de konkrete handlinger i forhold til det som oppleves som *mulig* innenfor eksisterende rammer.

Deltakerbanene til ferdigutdannende fengselsbetjenter er ikke primært arrangert som en del av deres læringsbaner, men det synes som om det likevel her skjer viktig læring i forhold til fremtidig yrkesutøvelse.

6.11 Andre forskningsspørsmål

I tillegg til de opprinnelige forskningsspørsmål som er behandlet frem til nå, stilte jeg tre spørsmål i kapittel 4.9 som det empiriske materialet ser ut til å delvis kunne belyse.

Det første spørsmålet jeg stilte i kapittel 4.9 var om man kan ha en sammensatt identitet som både vokter og hjelper og en handlingsberedskap som ivaretar begge aspekter i en gitt situasjon. Av det som kommer frem synes det som om pliktårsbetjentene har en opplevd identitet med Kriminalomsorgens todelte målsetting, men at den er mer eller mindre rettet mot vokter eller rehabiliterer. Disse ulikhetene ser ut til å være resultat både av den situerte læring innenfor de gitte kontekster, og av de personlige forutsetningene for deltagelse. Det synes videre som om rammene for praksis oppleves å være av en slik art at det ikke legges godt nok til rette for at pliktårsbetjentenes opplevde handlingskompetanse kan utvikles, da rammene for arbeidet ser ut til å være slik at de handlinger respondentene opplever å kunne utføre mye er i forhold til praktiske dagligdagse gjøremål.

I kapittelet om Kriminalomsorgens todelte målsetting (kapittel 6.3) peker funnene mot at pliktårsbetjentenes opplevde handlingsberedskap er i tråd med deres egen opplevelse av seg selv plassert på en skala fra vokter til hjelper. Samtidig ser det ut til at alle tre pliktårsbetjentene i forhold til kontaktbetjentarbeidet både opplever en yrkesidentitet som kontaktbetjent og utvikler en opplevd handlingsberedskap i tråd med dette. Funnene er derfor ikke entydige, og datamaterialet gir ikke grunnlag nok til å si hvilken tendens pliktårsbetjentene har til å handle i bestemte situasjoner dersom de opplever motstridende interesser mellom vokteroppgaver og rehabiliteringsoppgaver.

Jeg stilte også spørsmålet i kapittel 4.9 i hvilken grad betjentene opplever seg som først og fremst voktere, da et gjennomgående tema i dokumentene er fengselsbetjenten som tilrettelegger og rehabiliterer for å gjøre den innsatte i bedre stand til å møte samfunnet etter løslatelse. Her synes det som om respondent 1 og 2 opplever seg som voktere, men at de samtidig uttrykker en opplevd yrkesidentitet som kontaktbetjent, og dermed utvikler handlingskompetansen hovedelementer i tråd med dette. Respondent 3 ser ut til å ikke oppfatte seg selv først og fremst som vokter, da det synes som om han gir uttrykk for en opplevd individuell kontekstspesifikk identitet som hjelper.

Det siste spørsmålet jeg stilte i kapittel 4.9 var om det legges opp til at fengselsbetjentene skal ha handlingskompetanse rettet inn mot de som er motivert for endring. Respondentene skilte ikke mellom motiverte og ikke-motiverte innsatte i sine svar, da det synes som om deres opplevelse av at et samspill mellom ytre rammer og arbeidets kompleksitet medfører at de selv ikke opplever å ha tilstrekkelig handlingskompetanse i forhold til å legge til rette for endring.

Av det som ellers har kommet frem i analysen i forhold til respondentenes opplevelse av arbeidets kompleksitet og kontekstuelle begrensninger, synes det som om disse tre tilleggsspørsmål i denne sammenheng ikke er interessante. Det ser ut til at før man ser nærmere på utvikling av en todelt opplevd kontekstspesifikk yrkesidentitet og en opplevd handlingsberedskap i tråd med denne, samt miljøarbeid rettet inn mot de som ikke er motiverte for endring, må kontekst oppleves å være utformet slik at det er mulig å kunne utvikle de nødvendige opplevde handlingskompetanser.

Av analysen synes det som om det har skjedd endringer i pliktårsbetjentenes opplevde handlingskompetanse, og jeg har trukket frem og drøftet mulige forklaringer på denne endringen.

Et aspekt som ikke har kommet frem i drøftingen, men som i denne sammenheng er viktig i forhold til mulige forklaringer, er de metodologiske utfordringer i forhold til denne type undersøkelser som her er gjennomført (kapittel 5.3).

Denne panelstudien er gjennomført med bare få ukers mellomrom, og følgelig kan respondentene ha lagt vekt på å huske spørsmålene og svare i henhold til dette. De svar respondentene gir i forhold til opplevd handlingskompetanse som utvikler seg til å *ikke* oppleves som tilstrekkelig, tyder ikke på at dette her er tilfelle.

Et annet moment som kan ha vært medvirkende, er at første intervju kan ha initiert en refleksjon som har vist seg i endrede svar i andre intervju. Videre kan selve gjennomføringen påvirke respondentene slik at disse oppfører seg annerledes eller gir andre typer svar under gjennomføringen enn de ellers har. Dette handler om eksempelvis at respondentene blir påvirket av at det blir stilt mange spørsmål til samme tema, at de vet at de skal bli intervjuet på nytt og at samhandlingen med intervjuer påvirker respondentene til å svare på bestemte måter. Videre kan jeg som nybegynnende forsker med erfaring fra første

intervju ha blitt dyktigere til å intervju i andre intervju, slik at respondentene kan ha fått større anledning til å reflektere og utdype sine svar. En gjennomgang av spørsmålene i de to intervjuene tyder ikke på at spørsmålene er stilt på kvalitativt andre måter i andre intervju.

Da utfordringene med panelstudier er større jo kortere mellomrom mellom utspørringstidspunktene (Grønmo 2004), kan man stille spørsmål til om de slutninger som er foretatt om endringer over tid handler mer om ulike svar på ulike tidspunkt etter igangsatt refleksjon.

Det som kan styrke antagelsen om andre mulige forklaringer på de opplevde endringer i handlingskompetanse, er både at svarene ser ut til å ikke være gitt i et forsøk på å svare i tråd med Kriminalomsorgens intensjoner eller for å oppfylle ante hensikter hos intervjuer, da svarene varierer og synes å være oppriktige i forhold til den virkelighet respondentene står i.

Hammerlin og Mathiassen (2006: 9) avdekker i sin undersøkelse problematikker i forhold til: *”informasjon og kommunikasjon, forholdet mellom idealer og realiteter, tidsmangel og rollekonflikter i den institusjonelle organiseringen, strukturelle problemer i forhold til formidling og makt, samt problematikker rundt kontaktbetjentordningen per i dag”*.

Hammerlin og Mathiassen forstår kontaktbetjentordningen som et knutepunkt for diskusjonen rundt dilemmaet mellom omsorg og kontroll (ibid: 197). Deres undersøkelse baserer seg på et annet forskningsmessig design, og er derfor ikke direkte sammenlignbart med mitt materiale. Det er deres funn i forhold til utfordringer i Kriminalomsorgen som danner grunnlag for sammenligningen.

Jeg har i denne undersøkelsen funnet problematikker i forhold til avstand til ledelse, idealer (her kalt intensjoner) og realiteter, tidsmangel, usikkerhet om hvor stor innflytelse pliktårsbetjentene har, samt problematikker rundt å oppfylle Kriminalomsorgens todelte målsetting. Denne likhet i funn kan styrke antakelsen om at det som her er funnet er resultat av endringer over tid og ikke metodologiske feilslutninger, på tross av at undersøkelsen er gjennomført på kort tid. Videre kan sammenlignbarhet i funn være med på å styrke denne undersøkelsens overførbarhet, se kapittel 6.12.

6.12 Overføring

En mangel ved undersøkelsen er at jeg ikke har funnet datamateriale som kan beskrive ”typiske” kjennetegn verken ved fengselsbetjenter generelt, pliktårsbetjenter spesielt (kapittel 5.11) eller de 16 som samtykket i å være med i undersøkelsen (kapittel 5.5). Jeg har derfor helt klart begrenset mulighet til å uttale meg om de tre pliktårsbetjentene i undersøkelsen sin representativitet.

Skjevheter i utvalget kan svekke undersøkelsen overførbarhet (kapittel 5.5), og respondentenes utdanningsnivå, formidlingsevne og samtykke til å være med i et forskningsprosjekt kan tyde på at det er skjevheter. Samtidig er det fokus på kompetanse i vårt samfunn, der både utdanning og kompetanseutvikling gjennom yrkeskarrieren vektlegges (kapittel 1), og flere tar høyere utdanning. Som vist i kapittel 5.11, har halvparten av årets aspiranter på KRUS høyere utdanning, i likhet med de tre respondentene i denne undersøkelsen. De tre respondentene er ca 30 år, og har vokst opp i et media- og kommunikasjonssamfunn. Formidlingsevne er derfor trolig noe disse tre deler med andre 30-åring, og kan følgelig ikke sies å være noe som sannsynligvis bare gjelder for respondentene i undersøkelsen.

Andre forhold av betydning for studien er konteksten, og den vil kunne være sammenlignbar for også andre pliktårsbetjenter, selv om hver pliktårsbetjent deltar på sine egne, spesifikke måter i ulike praksisfellesskaper. De tre pliktårsbetjentene har i likhet med andre pliktårsbetjenter deltatt i ordinært utdanningsløp, og deretter startet pliktjeneste i et av landets fengsler. Både Ringerike og Oslo fengsel har vært preget av høyt belegg og lav bemanning (kapittel 2.5 og 2.6), noe som sannsynligvis også preger hverdagen i andre fengsler (se kapittel 2.4). Det er derfor grunn til regne med at deler av den kontekst respondentene i undersøkelsen har deltatt i, ikke kun gjelder for disse tre, at også andre pliktårsbetjenter kan oppleve en hverdag preget av å gjøre det som må gjøres.

Likhet i funn mellom denne og Hammerlin og Mathiassen (2006) sin undersøkelse (kapittel 6.11) tyder videre på at det som her er funnet også kan gjelde for andre pliktårsbetjenter.

Ut fra dette ser det ikke ut til å være gode grunner til å anta at det som er kommet frem i denne undersøkelsen ikke også kan gjelde andre pliktårsbetjenter, og følgelig vil resultatene kunne være interessante for videre forskning.

7. Avsluttende oppsummering

Formålet med denne oppgaven har vært å belyse undersøkelsens todelte problemstilling.

I kapittel 6.1 har jeg i hovedsak vært opptatt av å få frem respondentenes personlige forutsetninger for deltagelse, og funnet at det ser ut til at de ut fra sine egne individuelle endring og utviklingsprosesser deltar i pliktåret på noe ulike måter og har sine individuelle måter å lære på. Det synes videre som om pliktårsbetjentene både vektlegger de personlige egenskaper i forhold til arbeidet de skal utføre og engasjerer seg personlig i arbeidet sitt (kapittel 6.6).

I kapitlene 6.2 til 6.8 har jeg presentert og analysert egne funn, og analysen har i hovedsak fokusert på hvordan pliktårsbetjentenes opplevde handlingskompetanse står i relasjon til plankompetanse, samt få frem endringer i opplevd handlingskompetanse fra første til andre intervju.

Det ser ut til at pliktårsbetjentene opplever en identitet med Kriminalomsorgens humanistiske og demokratiske verdier, samt at de har en sammensatt opplevd handlingskompetanse i tråd med disse verdier. En opplevd identifisering med verdiene synes å forholde seg stabilt i tråd med plankompetansen fra første til andre intervju, samt at de opplever å utvikle evne til å omsette verdier til praktisk handling. Videre peker funnene mot at respondent 1 og 2 utvikler opplevd handlingskompetanse i forhold til Ringerike fengsel sin målsetting.

Det synes videre som om opplevd identitet med Kriminalomsorgens todelte målsetting er sterk og at pliktårsbetjentene har personlige ønsker om å handle i tråd med denne, men at en opplevelse av kontekstuelle forhold og mangel på opplevd yrkesrelevant kontroll over nødvendige betingelser er til hinder for å utvikle opplevd handlingskompetanse for å kunne nå målsettingen. De hindrende faktorer synes å være mangel på tilstrekkelig bemanning, mangel på tid, samt nødvendig opplevd handlingskompetanse i forhold til arbeidets kompleksitet. I tillegg ser det ut til at selve turnusen oppleves som et hinder for respondent 1 og 2. Det synes videre som om det er særlig det fremtidsrettede aspektet ved arbeidet som oppleves å bli skadelidende på grunn av kontekstuelle forhold, og at ulikt identifiseringen med de humanistiske og demokratiske verdier, opplever ikke respondentene i samme grad å

omsette identitet til praktisk handling. Det ser ut til at de dagligdagse praktiske gjøremål dominerer yrkesutøvelsen ved andre intervju.

Det ser videre ut til at pliktårsbetjentene i forhold til den todelte målsettingen opplever å utvikle en noe ulik kontekstspesifikk identitet, der respondent 1 og 2 ser ut til å oppleve seg selv i retning av voktere og respondent 3 ser ut til å oppleve seg selv i retning av hjelper. Det ser ut til at ingen av de tre utvikler en kontekstspesifikk identitet som *enten* vokter *eller* hjelper, da de alle tre synes å ha en opplevd identitet med andre deler av arbeidet og en handlingskompetanse i tråd med dette.

Sikkerhetsoppgaver ser det ut til at de opplever å vekte noe ulikt, men at alle tre respondentene opplever å ha den nødvendige handlingskompetanse i tråd med plankompetansen i første intervju. I andre intervju synes det som om respondent 1 og 2 opplever de samme utfordringene som i forhold til Kriminalomsorgens todelte målsetting, der mangel på personale, tid og mangel på yrkesrelevant kontroll over ytre betingelser oppleves som direkte årsak til at de ikke klarer å utføre de nødvendige handlinger i forhold til sikkerhet. Det ser imidlertid ikke ut til at respondent 3 opplever de samme utfordringene i forhold til det sikkerhetsmessige arbeidet som de to andre respondentene, samt at han ser ut til å handle i tråd med Oslo fengsel sin plankompetanse på dette området.

Når det gjelder straffegjennomføring der å handle i henhold til et lovverk og ansvarlig maktbruk er sentralt, synes det som om respondentene i andre intervju opplever å bli mer kritiske, blir mer i stand til å skaffe seg den nødvendige kunnskap og opplever økt bevissthet i forhold til bruk av makt. Det ser ut til at deres opplevde handlingskompetanse og deres tendens til å ta i bruk handlingskompetansens elementer er mer i tråd med plankompetansen ved andre intervju.

I forhold til plankompetansens å legge til rette for endring i forhold til enkeltpersoner og grupper generelt og ikke som en del av kontaktbetjentarbeidet, ser det ut til at alle tre respondentene utvikler opplevelse av mindre tro på at de kan påvirke. Igjen synes det som om kontekstuelle forhold oppleves å være til hinder for å utvikle nødvendig opplevd handlingskompetanse, samt at et samspill mellom ytre rammer og arbeidets kompleksitet medfører at respondentene selv opplever å ikke ha nødvendig handlingskompetanse.

Plankompetansen vektlegger kontaktbetjentarbeidet, og det ser ut til at kontaktbetjentoppgaver oppleves som viktige for alle de tre respondentene, på tross av at det synes som om de har utviklet en noe ulik opplevd kontekstspesifikk yrkesidentitet. Det synes videre som om de utvikler nødvendig opplevd handlingskompetanse for å ivareta oppgavene i forhold til de innsatte de er kontaktbetjent for, selv om intervjuene ikke fanger opp alle aspektene ved arbeidet.

Det ser ut til at sosialkonsulentene oppleves som mindre viktige og sidestilles med andre samarbeidspartnere i andre intervju, da deres oppgaver i større grad overtas av respondentene. Det synes videre som om respondentene opplever å ha den nødvendige handlingskompetanse i forhold til samarbeid, selv om samarbeidet ser ut til å utvides til å gjelde flere i andre intervju. Avstanden til ledelsesnivået over avdelingsleder/teamleder ser imidlertid ut til å oppleves som for stor, og at det her er lite samarbeid.

I tråd med plankompetansen synes pliktårsbetjentenes opplevde evne til refleksjon omkring de ulike fasettene av sitt arbeid å komme frem allerede i første intervju. Dilemmaet vokterhjelper blir gjenstand for refleksjon i andre intervju, og det synes her å være en parallell til utfordringene i forhold til kriminalomsorgens todelte målsetting, at det oppleves vanskelig å oppfylle begge deler.

I kapittel 6.9 har jeg vært opptatt av å belyse hvordan funn i forhold til endring kan forklares. Videre drøfter jeg ulike mulige forklaringer på undersøkelsens funn, der ”praksissjokk”, læringstransfer, ulik kontekst og egenskaper ved praksisfellesskapet er trukket frem. Det ser ut til at pliktårsbetjentenes utvikling av opplevd handlingskompetanse kan forklares ut fra at personlige egenskaper og valg spiller sammen med de kompetanseutviklende prosesser som pliktårsbetjentene er involvert i ved deltagelse i hver sitt praksisfellesskap. Utviklingen kan med andre ord forstås som en kombinasjon av Lave og Wenger (2003) sitt perspektiv situert læring, og Ole Dreier (Nielsen og Kvale 2004) sitt perspektiv på læring. Videre synes det som om pliktårsbetjentenes utvikling av opplevd handlingskompetanse også må forstås ut i fra kontekstuelle og organisatoriske forhold, der arbeidshverdagen oppleves å være preget av mangel på bemanning, tid, turnushindringer og avstand til ledelse. Kontekstuelle forhold sammen med arbeidets kompleksitet ser ut til å vanskeliggjøre en utvikling av en sammensatt opplevd handlingskompetanse, samtidig som den samme konteksten gir rom for å utvikle opplevd handlingskompetanse i forhold til deler

av arbeidet. Videre synes det som en ikke uvesentlig del av kvalifiseringen til de tre respondentene skjer i yrkesmessig praksis både under og etter utdanning.

En vesentlig innvending her er slutninger om endringer over tid sett i lys av den metode som er brukt og det tidsmessige aspektet i undersøkelsen. Jeg har drøftet tidsfølgeproblematikk, og det synes som om oppriktige svar og likhet i funn styrker antakelsen om at det her er funnet resultat av endring over tid.

Undersøkelsen ser ut til å besvare oppgavens problemstilling, men ikke forskningsspørsmål som blir stilt underveis. Funnene i forhold til opplevd handlingskompetanse er ikke entydige, og de peker i retning av opplevde hindrende faktorer for utvikling av deler av handlingskompetansen. Datamaterialet gir derfor ikke grunnlag for å drøfte i hvilken grad pliktårsbetjentene kan ha en sammensatt opplevd identitet som både vokter og hjelper og en opplevd handlingsberedskap som ivaretar begge aspekter i en gitt situasjon.

7.1 Konklusjon

Undersøkelsen i sin helhet viser at Kriminalomsorgen har vært i en prosess med store organisatoriske, faglige og praktiske endringer. Kriminalomsorgen har videre klargjort sitt verdigrunnlag gjennom planer og dokumenter, og de intensjonale handlingskompetanser som kommer til syne i dokumentene ser ut til å finnes også i de praksisfellesskaper pliktårsbetjentene i denne undersøkelsen er en del av.

Intervjuene avdekker at respondentene synes å være engasjerte fagpersoner som ønsker å beherske de ulike fasettene ved arbeidet, samt at det ser ut til at de opplever en identitet med Kriminalomsorgens verdigrunnlag og målsetting. Det synes videre som om de utvikler en noe ulik opplevd individuell kontekstspesifikk identitet i retning av vokter eller hjelper.

Møte med praksiskonteksten oppleves for pliktårsbetjentene ikke som et sjokk, men en opplevelse av kontekstuelle forhold sammen med arbeidets kompleksitet ser ut til å vanskeliggjøre en utvikling av en sammensatt opplevd handlingskompetanse, samtidig som de gjennom personlig deltagelse i praksisfellesskapet utvikler opplevd handlingskompetanse i forhold til deler av arbeidet.

7.2 Fremtidig forskning

I arbeidet med denne undersøkelsen har jeg funnet lite litteratur om fengselsbetjenter generelt, så det kan synes som om det er et behov for forskning som viser hvilke utfordringer de nyutdannede betjentene står overfor i møte med praksisfeltet.

Videre synes jeg det er grunn til å etterlyse svar på om en sammensatt opplevd identitet er mulig og hensiktsmessig å oppfylle uansett kontekstuelle betingelser, og hvordan den vil gi seg utslag i pliktårsbetjenters opplevde handlingsbredskap.

Det er mange elementer som ikke får plass i en masteroppgave, og kjønnsperspektiv er ikke tatt med i denne undersøkelsen. Trolig kan kjønn ha innvirkning på pliktårsbetjenters opplevde handlingskompetanse, og et slikt perspektiv kan derfor være hensiktsmessig å inkludere i fremtidig forskning.

Som undersøkelsen viser er fengselsbetjentyrket utfordrende og sammensatt med store faglige krav, og pliktårsbetjentene opplever diskrepans mellom intensjoner og realiteter. Likevel har det vært liten forskningsinteresse for fengselsbetjenter, noe som trolig har sammenheng med at yrket tradisjonelt har hatt liten status, og fremdeles ikke er høyskoleutdanning.

Kildeliste

- Alvesson, M. og Skjöldberg, K. (1994): *Tolkning og refleksjon. Vetenskapsfilosofi og kvalitativ metod*. Sverige: Studentlitteratur.
- Argyris, C. og Schön, D.A. (1974): *Theory in Practice. Increasing professional effectiveness*. San Fransisco: Jossey- Bass Inc.
- Bråten, I (red) (2002): *Læring i et sosialt, kognitivt og sosialt - kognitivt perspektiv*. Oslo: Cappelens akademiske forlag.
- Bødal, K. (1979): *Fengselstjenestemannen har ordet*. Oslo: Justisdepartementet - Fengselsstyret.
- Dreyfus, H. L. og Dreyfus, S. E. (1986): *Mind over Machine. The power of human intuition and expertise in the era of the computer*. New York: Free Press.
- Engelsen, B. U. (1995): "Læreplananalyse og analytisk kompetanse. Nytt perspektiv på kvalifikasjonsteorien". I: *Nordisk Pedagogikk*. Vol 15/ 1995, side 2 - 10.
- Engelsen, B. U. (1998): *Kan læring planlegges? Arbeid med læreplane - hva – hvordan - hvorfor*. Oslo: Ad Notam Gyldendal AS.
- Eraut, M. (2006): *Developing Professional Knowledge and Competence*. London: Routledge Falmer.
- Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. Oslo: Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora, 2006. (NESH)
- Foucault, M. (2001): *Overvåkning og straff*. Oslo: Gyldendal.
- Goffman, E (1967): *Anstalt og menneske. Den totale institusjon sosialt sett*. Dansk utgave - Jørgen Paludans Forlag.
- Grindaker, T. K. (1998): "Innledning". I: *Småskriftserien*, Nr. 1/98. Oslo: Kriminalomsorgens Utdanningscenter, side 8.
- Grønmo, S. (2004): *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Grøvdal, Y. (2000): *Sånn er det bare!* Hovedoppgave i kriminologi og rettssosiologi ved Universitetet i Oslo.
- Hammerlin, Y. og Mathiassen, C. (2006): *Før og nå. Om konsekvensene av organisatoriske endringer for samhandling mellom fanger og betjenter i et utvalg av lukkede fengsler*. Oslo: KRUS. (Rapport; nr. 5/2006).
- Hårstad, H: *Fortellinger om kompetanse. En diskursanalyse av Kompetanseberetningen for Norge 2003*. Masteroppgave ved pedagogisk forskningsinstitutt ved Universitetet i Oslo.

-
- Johannessen, E. og Pettersen, R. (2002): *Fengselsbetjenter for framtida*. Oslo: Educare/Sebukompetanse.
- Johansen, O.L. (2007): *Fengselsbetjentens yrkesidentitet og profesjonalitet*. Hovedoppgave ved pedagogisk forskningsinstitutt ved Universitetet i Oslo.
- Jordell, K.Ø. (2002): *Processes of Becoming a Teacher: A review of Reviews*. Oslo: University of Oslo, Institute for Educational Research. (Report; nr 2/2002)
- Jordell, K.Ø. (2003): *Conceptualizing teacher knowledge*. Oslo: University of Oslo, Institute for Educational Research. (Report; nr 8/2003).
- Jordell, K.Ø. (2006): *Learning to teach*. Oslo: University of Oslo, Institute for Educational Research. (Report; nr 1/2006).
- Jordell, K.Ø. (2006): *Metacognition and Becoming a teacher*. Oslo: University of Oslo, Institute for Educational Research. (Report; nr 2/2006).
- Kriminalomsorgens sikkerhetsstrategi 2006-2010*. Kriminalomsorgens sentrale forvaltning 2006.
- Kriminalomsorg på billigsalg?* Referat fra kriminalpolitisk konferanse. Norsk fengsels- og friomsorgsforbund, Landsorganisasjonen, Fellesorganisasjonen for barnevernpedagoger, sosionomer og vernepleiere 2007.
- Kvale, S. (2006): *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Lave, J. og Wenger, E. (2003): *Situert læring - og andre tekster*. Dansk utgave - København: Hans Reitzels Forlag A/S
- Lauvås, P. og Handal, G. (1995): *Veiledning og praktisk yrkesteori*. Oslo: Cappelen Akademiske Forlag AS.
- Liebling, A. og Price, D. (2001): *The prison officer*. Great Britain: Prison Service Journal.
- Lund, T (red) (2005): *Innføring i forskningsmetodologi*. Oslo: Unipub AS.
- Myhre, R. (1996): *Grunnlinjer i pedagogikkens historie*. Oslo: Ad Notam Gyldendal AS.
- Nielsen, K. og Kvale, S. (red.) (2004): *Mesterlære. Læring som sosial praksis*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag A/S
- Nilsen, Sigrun, Halvor Fauske og Pär Nygren (2007): *Læring i fellesskap. En pedagogisk modell i profesjonsutdanninger*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- NOU 1984: 2 *Utdanning for arbeid i Kriminalomsorgen*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Nygren, P (2004): *Handlingskompetanse- om profesjonelle personer*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Nygren, P. og Fauske, H.(2004): *Ideologisk beredskap - om etikk og verdier i helse- og sosialfag*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Nylander, P. (2006): *Kriminalvårdarens vardagsarbete. Handlingar- emotioner och föreställningar*. Norrköping: Kriminavårdens forskningskommité. (Rapport; nr. 21/2006).
- Ommedal, S. og Wadseth, J. P. (2001): *Arbeidsmiljø i et toppsikret fengsel. Konfrontasjoner, utbrenthet og mestring*. Hovedoppgave i profesjonsstudiet i psykologi ved Universitetet i Bergen.
- Ormrod, J. E. (2004): *Human learning* (4. ed.) Upper Saddle River, NJ: Merrill.
- Rasch, I. (2006): Kompetanse. *Et casestudie om hvilken rolle kompetanse spiller i omstillinger sett i lys av virksomhetsteori*. Hovedoppgave ved pedagogisk forskningsinstitutt ved Universitetet i Oslo.
- Riktor, M. (1992): *Hvordan kom Lions Quest inn i norsk skole? En analyse av læreplanprosessen bak valget av undervisningsprogrammet Lions Quest som ledd i lærernes etterutdanning*. Hovedoppgave ved pedagogisk forskningsinstitutt ved Universitetet i Oslo.
- Rørvik, H. (1976): *Pedagogisk psykologi. Med generell psykologisk innføring*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Säljö S, R. (2004): *Læring i praksis. Et sosiokulturelt perspektiv*. Oslo: J.W. Cappelens forlag as.
- Schön, D.A. (2005): *The reflective practitioner. How professionals think in action*. Hampshire: Ashgate Publishing Limited.
- Sitter, S. (2004): *Kulturmøter i praksis*. Hovedfagsoppgave ved pedagogisk institutt ved NTNU Trondheim.
- Skau, G. M. (1992): *Mellom makt og hjelp*. Oslo: TANO A.S.
- Skau, G. M. (2005): *Gode fagfolk vokser. Personlig kompetanse i arbeid med mennesker*. Oslo: Cappelens akademiske forlag.
- Skoglund, T. H. (2006): *Holdninger til fengselsinnsatte blant ansatte og innsatte på Ullersmo fengsel*. Hovedoppgave profesjonsstudiet i Psykologi ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet i Trondheim.
- Sosialt arbeid*. Røysum, A. (red). Oslo: FO 2006.
- St. meld. Nr. 42 (1997-98) *Kompetansereformen*.
- St. prp. Nr. 1 (2004-2005) Justis- og politidepartementet.
- Straffegjennomføring*. Referat fra kriminalpolitisk konferanse. Norsk fengsels- og friomsorgsforbund, Landsorganisasjonen, Fellesorganisasjonen for barnevernpedagoger, sosionomer og vernepleiere 2001.
- Strategi for faglig virksomhet i Kriminalomsorgen 2004-2007*. Kriminalomsorgens sentrale forvaltning 2004.

Studieplan for Fengselsskolen praksisåret 2007. Kriminalomsorgens utdanningssenter 2007.

Sund, A. og Johnsen, B. (2004): *Praksisåret- i praksis. En studie av praksisåret i fengselsbetjentutdanningen i 2003*. Oslo: KRUS. (Dokumentasjon og debatt; nr. 1/2004).

Wittek, L. (2004): *Læring i og mellom mennesker - en innføring i sosiokulturelle perspektiver*. Oslo: J.W. Cappelens forlag as.

Yrkesetiske retningslinjer for Kriminalomsorgen. Kriminalomsorgens sentrale forvaltning 2005.

Internettressurser:

Andenæs, K (2003): Fengselsloven 1958 og Straffegjennomføringsloven 2001 - flere, like få eller færre rettigheter?
<http://www.jus.uio.no/ikrs/arsrapport/arsrapport2003/artikler/kikki.html> (dato for innhenting: 25.06.07)

Artikkel om akkreditering av programmer i den norske Kriminalomsorgen,
http://64.233.183.104/search?q=cache:hDyXYT2BzUwJ:www.kriminalomsorgen.no/getfile.php/352294.823.xtewrxettx/Akkreditering_programmer.pdf+kognitiv+-+handlingsrettet+metodikk&hl=no&ct=clnk&cd=2&gl=no (dato for innhenting: 03.07.07)

Endringsfokusert rådgivning (Motivational Interviewing MI)
<http://www.allasso.no/EFR.htm> (dato for innhenting: 03.07.07)

Forskrift til lov om straffegjennomføring. FOR 2002-02-22 nr 183.
<http://www.lovdata.no/for/sf/jd/xd-20020222-0183.html> (dato for innhenting: 25.06.07)

Friestad, C. og Hansen, I.L.S. (2004): *Levekår blant innsatte*. FAFO-rapport 429. Oslo: FAFO. <http://www.fafo.no/pub/rapp/429/429.pdf> (dato for innhenting: 05.02.07)

Human-Etisk Forbund sine nettsider, forsiden,
http://www.human.no/templates/Page_____508.aspx (dato for innhenting: 21.06.07)

International Centre for Prison Studies; Kings College London, University of London,
<http://www.prisonstudies.org/> (dato for innhenting: 27.06.07)

Justis- og politidepartementet sine nettsider, tale/artikkel av Justisminister Knut Storberget, publisert 06.08.07,
http://www.regjeringen.no/nb/dep/jd/dep/Justisminister_Knut_Storberget/taler_artikler/2007/Ingen-krise.html?id=477041 (dato for innhenting: 14.08.07)

Kriminalomsorgens årsmelding 2005 <http://www.kriminalomsorgen.no/Kriminalomsorgens-aarsmelding-2005.323754-52555.html>
 (dato for innhenting: 15.10.06)

Kriminalvården i Sverige sine nettsider, om utdanningen,

http://www.kvv.se/templates/KVV_InfopageGeneral.aspx?id=224 (dato for innhenting: 27.06.07)

Kryssildprosjektet, <http://web.hil.no/Kryssildprosjektet> (dato for innhenting: 30.05.07)

KSF Rundskriv 1/2003 bestemmelser om uniformsanskaffelse,

http://www.kriminalomsorgen.no/getfile.php/159954.823/rundskr_ksf20031.pdf
(dato for innhenting: 14.08.07)

Lov om gjennomføring av straff mv. (straffegjennomføringsloven). LOV 2001-05-18 nr 21.

<http://www.lovdata.no/all/hl-20010518-021.html#10>. (dato for innhenting: 12.06.07)

Nordisk statistikk for Kriminalomsorgen i Danmark, Finland, Norge og Sverige 1999- 2003.

Oslo: KRUS. ISBN: 82-91910-42-1. ISSN: 0803- 9402,

<http://www.rikosseuraamus.fi/uploads/posaf5logj4ax.pdf> (dato for innhenting: 03.11.06)

NRK artikkel: Ulovlig få fengselsbetjenter,

<http://www.nrk.no/nyheter/distrikt/ostaffjells/buskerud/1.2803568> (dato for innhenting: 28.06.07)

NRK artikkel fra 2004: Krever mer opplæring av fengselsbetjenter,

<http://nrk.no/redskap/utskriftsvennlig/4116638.html> (dato for innhenting: 26.02.07)

Oslo fengsel sine nettsider, Balansert målstyring, <http://www.oslofengsel.no/BMS.html> (dato for innhenting: 09.07.06).

Oslo fengsel sine nettsider, om fengselet, <http://www.oslofengsel.no/om%20fengslet.html>
(dato for innhenting: 09.07.07)

Oslo fengsel sine nettsider, 10 år som selvstendig enhet, http://www.oslofengsel.no/oslo-fengsel_10-aar.html (dato for innhenting: 09.07.07)

Prolearn, <http://www.pfi.uio.no/prolearn/index.html> (dato for innhenting: 30.05.07)

Retningslinjer for behandling av søknader om forskning i Kriminalomsorgen,

http://www.kriminalomsorgen.no/getfile.php/380129.823.rfcawcsppd/retningslinjer_forskning.pdf (dato for innhenting: 15.07.06)

Ringerike fengsel sine nettsider, fakta om fengselet,

<http://www.ringerikefengsel.no/faktaomfengselet.htm> (dato for innhenting: 27.04.07)

Ringerike fengsel sine nettsider, tall og størrelser, <http://www.ringerikefengsel.no/fakta-tallogstorrelser.htm> (dato for innhenting: 15.08.07)

Røsjø, B (1998): "Tvangsbehandling og metadon virker". I: Forskning. Nr. 1/1998.

<http://forskningsradet.ravn.no/bibliotek/forskning/199801/1998012001.html> (dato for innhenting: 29.06.07)

St. meld. Nr. 27 (1997-98) Om Kriminalomsorgen.

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/jd/dok/regpubl/stmeld/19971998/Stmeld-nr-27-1998-.html?id=191585> (dato for innhenting: 15.01.07)

Stud. Data, <http://hio.no/content/view/full/58208> (dato for innhenting: 30.05.07)

Studieplan for fengselsskolen 2006-2007. <http://www.krus.no/no/Fengselsskolen/Koblinger-/Informasjon-om-Fengselsskolen/> (dato for innhenting: 28.11.06)

Kriminalomsorgens sine nettsider:

Fengselsskolens historie, <http://www.kriminalomsorgen.no/index.php?cat=78513> (dato for innhenting: 13.06.07)

Forsiden, <http://www.kriminalomsorgen.no> (dato for innhenting: 16.10.06)

Hovedutfordringer, <http://www.kriminalomsorgen.no/index.php?cat=78032> (dato for innhenting: 14.08.07).

Kontaktbetjentordningen, <http://www.kriminalomsorgen.no/index.php?id=321800> (dato for innhenting: 14.08.07).

Kriminalomsorgens historie, <http://www.kriminalomsorgen.no/index.php?id=430485> (dato for innhenting: 13.06.07)

Ny kriminalomsorgsmelding, <http://www.kriminalomsorgen.no/en-straфф-som-virker.519901-77856.html> (dato for innhenting: 26.06.07).

Om Kriminalomsorgen, <http://www.kriminalomsorgen.no/index.php?id=432188> (dato for innhenting: 13.06.07)

Organisering, <http://www.kriminalomsorgen.no/index.php?cat=78030> (dato for innhenting: 13.08.07)

Sikkerhetsnivåene i fengslene, <http://Kriminalomsorgen.no/index,php?id=430469> (dato for innhenting: 12.09.06)

Viktig søkerinformasjon om fengselsskolen,
<http://www.kriminalomsorgen.no/index.php?id=432162> (dato for innhenting: 13.08.07)

Kriminalomsorgens utdanningssenter (KRUS) sine nettsider:

Aspirantkullet 2006, <http://www.krus.no/no/Arkivet/KRUS-arkiv-for-2006/Fullt-hus-pa-Fengselsskolen/> (dato for innhenting: 16.08.07)

Forsiden, <http://krus.no> (dato for innhenting: 03.10.06)

Hva gjør en fengselsbetjent, <http://www.krus.no/no/Fengselsskolen/Hoyremeny/Viktig-informasjon/Hva-gjor-en-fengselsbetjent/> (dato for innhenting: 14.08.07)

Hvordan blir du fengselsbetjent, <http://www.krus.no/no/Fengselsskolen/Hoyremeny/Viktig-informasjon/Hvordan-blir-du-fengselsbetjent/> (dato for innhenting: 13.08.07)

Informasjon om fengselsskolen, <http://www.krus.no/no/Fengselsskolen/Koblinger-/Informasjon-om-Fengselsskolen/> (dato for innhenting: 28.11.06)

Om å gjøre KRUS til høyskole, http://www.krus.no/nyheter/hogskoleseminar_141106.htm (dato for innhenting: 01.12.06)

Opptakskrav til fengselsskolen,
<http://www.krus.no/no/Fengselsskolen/Hoyremeny/Krav/Opptakskrav/> , dato for innhenting: 13.08.07).

Pedagogisk modell, <http://www.krus.no/no/Fengselsskolen/Koblinger-/Pedagogisk-modell/> (dato for innhenting: 14.08.07).

Vedlegg

Vedlegg 1: Introduksjonsplan for pliktårsbetjenter 2006

Vedlegg 2: Organisasjonskart Oslo fengsel

Vedlegg 3: Oslo fengsels visjon

Vedlegg 4: Intervjuguide

Vedlegg 5: Informasjonsskriv studentprosjekt

Vedlegg 6: Samtykkeerklæring intervju

Vedlegg 7: Mottatt endringsmelding NSD

Vedlegg 8: Samtykkeerklæring båndopptager

Vedlegg 9: Søknad om å få skrive masteroppgave i forhold til pliktårsbetjenter, region sør

Vedlegg 10: Kvittering på melding om behandling av personopplysninger

Introduksjonsplan for piktårsbejenter 2006

Mandag 4/12

Eksempel på introduksjonsplan for piktårsbejenter. Dette er standard! Hilsen Anita

Tid	Aktivitet	Ansvar	Adm
0810-1000	Velkommen (tilbake)! Om Ringerike fengsel – Visjoner, mål og forventninger	Sigbjørn Hagen	
1010-1100	Presentasjon av avdelingene	Morten Sundstad Ole Johan Fuglerud Kristin B. Skaar Jens-Petter Gasmann	
1100-1200	Lunsj / fotografering	Geir Arne Drolsum	Halvparten spiser lunsj den første halve timen, mens de andre fotograferes. Deretter bytter de.
1200-1300	Orientering fra tjenesteoppsettet Turnuser, tjenestelister o.l.	Linda Elkjær	AC, taushetsplikt
1300-1400	Lønninger, skattekalk, egenmeldinger	Hilde Flaglien	
1410-1500	Data: Passord, adresser og bruk.	Geir Arne Drolsum	Datakartlegging
1500-1530	Orientering fra fagforeningene og vernejenesten		
1530-1730	Onvisning for nye	«De gamle»	

Introduksjonsplan for pliktårsbetjenter 2006

Tirsdag 5/12

Tid	Aktivitet	Ansvar	Adm
0800-0830	Nøkter, alarm, p.søker	Roger Bjørgvik	
0830-1130	KOMPIS-føring	Marit Håland	
1130-1200	LUNSJ	LUNSJ	LUNSJ
1200-1420	Seksjonsvis: Avdelingsstjeneste, fangesaksbehandling	Morten koord. fellesskap Merete koord. sikkerhet	
1430-1500	Orientering om mottagelsen	Stein Bismo	

Onsdag 6/12

Tid	Aktivitet	Ansvar	Adm
0800-1030	Sikkerhet: Kriseshåndteringsplan	Tom Vågen	
	Vernetstyr	Tom Vågen	
	Samband – utstyr, plassering og bruk	Øyvind Holm	
1150-1220	LUNSJ	LUNSJ	LUNSJ
1220-1500	Øvelser: Bruk av Lifeguard PA 90 Bramnøvelse, cellebrann 1 ITV-øvelse 1	Tom Vågen / Øyvind Holm	Tom Vågen Øyvind Holm

Introduksjonsplan for pliktårsbetjenter 2006

Torsdag 7/12

Tid	Aktivitet	Ansvar	Adm
0800-0845	Informasjon om HMS/KSO	Åsvald Holen	
0800-1130	Informasjon fra fagavdelingen: fritidsledere, sosialkonsulenter, tilrettelegger, programvirksomhet, ADHD-prosjekt	Trond Jalland koord	
1150-1220	LUNSI	LUNSI	LUNSI
1220-1500	Kontaktbejenterarbeid; KB-veilederen	Trond Jalland koord	Målet med undervisningen av kb veileder`n er å få forklart hvor lista til Ringerike er lagt.

Ønske med litt orientering fra kjøkkenet (20 min)

Presentasjonen av avdelingene kan kortes ned med 15 minutter

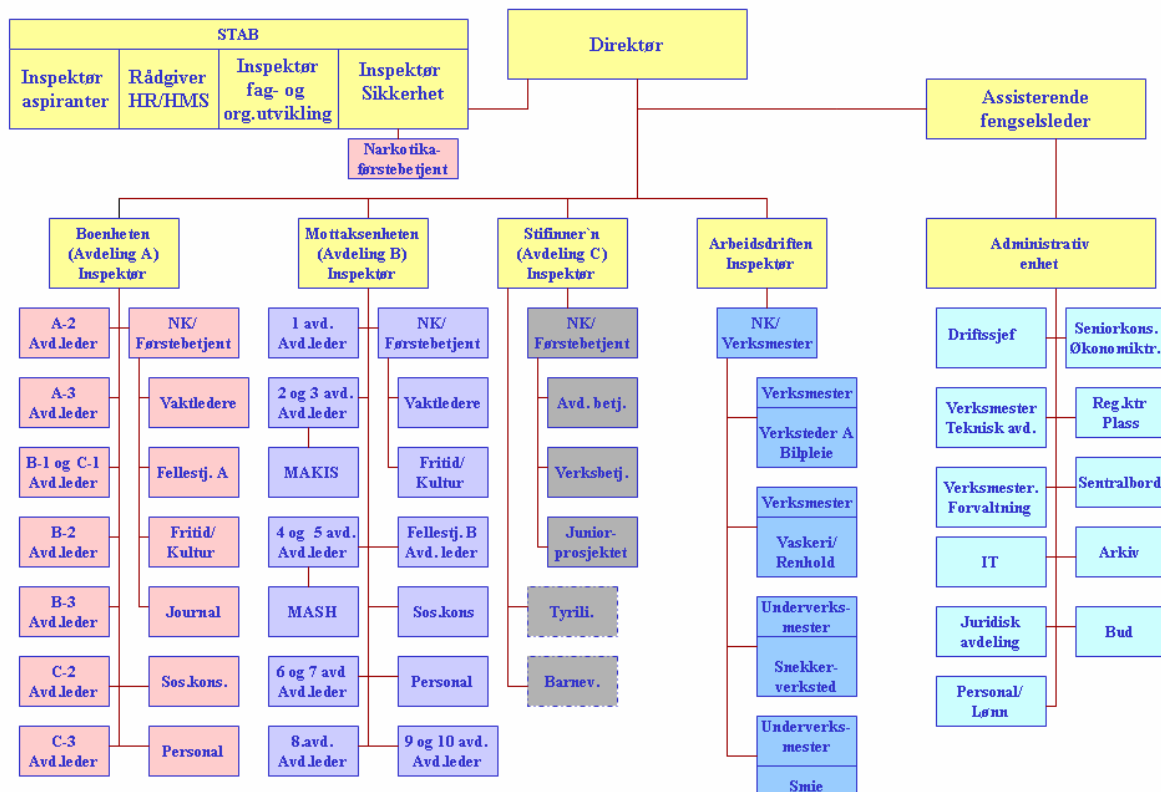
Praksisvakter:

1 for "de gamle", hvor de bruker den innledende tiden til å gjøre de nye kjent i avdelingen.

3 for de nye

Vedlegg 2

ORGANISASJONSKART OSLO FENGSEL



Pr. 27. november 2006

Vedlegg 3

OSLO FENGSELS VISJON:

TRYGGHET OG MANGFOLD – MED MULIGHETER FOR ALLE

Trygghet

Oslo fengsel skal være et trygt sted for alle, både for innsatte og ansatte. Trygghet skal skapes gjennom gode, sikre og humane rutiner og et godt omsorgsarbeid, basert på etatens verdier og prinsipper og de yrkesetiske retningslinjene.

Denne ambisjonen har forankring i etatens målsetninger:

”Straffbare handlinger og svikt under gjennomføringen skal motvirkes” (delmål 1)

”Alvorlig, organisert og grenseoverskridende kriminalitet skal bekjempes” (delmål 2)

og

”Gjennomføringen skal legge til rette for at innsatte/domfelte sikres de tjenester og rettigheter som lovgivningen gir dem krav på” (delmål 5)

Mangfold

Vårt tilbud skal være mangfoldig. Oslo fengsel skal ha et tilbud som ikke følger en retning, men som er lagt opp mot følgende delmål for etaten:

”Gjennomføringen skal tilpasses individuelt og være preget av målrettet samhandling mellom tilsatte og domfelte/innsatte.” (delmål 6)

En individuell tilpasning bør innebære et mangfoldig tilbud. Det er svært få av våre 392 innsatte som har samme utgangspunkt mht. risiko og behov.

Alle har sin forskjellige historie. Mangfold skal gjennomsyre våre opplegg.

Mangfoldet skal bidra til normalisering og alminneliggjøring. Mangfoldet skal bidra til en god tilbakeføring til samfunnet.

Mangfoldet skal bidra til et godt sikkerhetsnivå. Mangfoldet skal bestå av både spesielle programmer og tradisjonelle tilbud som arbeid, opplæring, kultur- og fritidsaktiviteter, miljøarbeid og den gode målrettede samtalen.

Mangfoldet skal også gjelde våre ansatte. Det skal være variasjon i mulighetene for den enkelte ansatte. Vi skal ha fleksible utviklingsveier og det skal legges tilrette for en livsfaseorientert personalpolitikk.

Muligheter

skal indikere vår ambisjon om at det

”i hele gjennomføringsperioden skal tilrettelegges for en kriminalitetsfri tilværelse etter gjennomført straff” (etatens 7. delmål)

Muligheter er et positivt ord. Vi skal legge forholdene til rette for rehabilitering basert på den enkeltes behov. Dette krever imidlertid aktive handlinger også fra de innsattes side. Ingen kan tvinges inn i rehabilitering, men man kan motiveres inn i det. Dette motivasjonsarbeidet skal skje gjennom hele gjennomføringsperioden.

”Det skal legges til rette for at lovbrøtere kan gjøre en egen innsats for å endre sitt kriminelle handlingsmønster” (del 2 av etatens hovedmål)

Alle

betyr at ingen skal unntas fra denne ambisjonen – ansatte og innsatte.

Mål, kritiske suksessfaktorer og styringsparametere for brukere (de vi er til for)

Perspektiv – styringsparameter	Prestasjon	Oppnådd	Mål	Trend
Visjon				
Brukere				
Bedre ut enn inn ← Hovedmål 1				
Øke eksterne brukeres tillit ← Kritisk suksessfaktor (KSF) 1				
Produksjon av fengelsdøgn (KSF)			11446.0	
Antall brudd - 24 timers regelen (KSF)			5.0	
Antall informative medieoppslag (R)			2.0	
Kapasitetsutnyttelse (R)			96.0	
Antall artikler i fagtidsskrifter; kronikker, etc. (R)		1,0	1.0	⇒
Opplevd samarbeid med innsattes advokater (E)	●	3,2	3.0	⇒
Opplevd samarbeide med politidistriktene (E)	●	3,2	3.2	⇒
Besøkendes opplevelse av Oslo fengsel (E)				
Øke fokuset på sikkerhets- arbeidet ← KSF 2				
Antall rømminger (KSF)	●		0.0	⇒
Antall urinprøver (HiÅ) (R)	●	967,0	933.0	⇒
Antall utåndingsprøver (HiÅ) (R)	●	57,0	70.0	⇒
Bruk av celle 117 og 118 (E)				
Andel positive urinprøver (E)	●	11,2	10.0	⇒
Antall gjennomførte øvelser (E)				
Antall SIF -øvelser (E)				
Antall enheter som har hatt øvelser med brannvesen og politi (KSF)	●	1,0	1.0	⇒
Antall anmeldte lovbrudd understraffegjennomføring (E)			0.0	
Antall funn relatert tilnarko- bruk i fengselet (E)	●	23,0	10.0	⇒
Bruk av sikkerhetscelle (E)			1.5	
Antall alvorlige avvik (E)			0.0	
Øke kvaliteten i den målrettede gjennomføringen ← KSF 3				
Antall overføringer til §12 (R)			5.0	
Opplevd nytte av kontaktbetjentordningen (R)	●	3,1	3.0	⇒
Andel (%) av fengelsdøgn hvor den innsatte gjennomfører program, skole eller arbeid (KSF)			65.0	
Produksjon av §12-døgn(KSF)			500.0	
Nyttig fremtidsplan under oppholdet (E)	●	2,6	2.8	⇒
Bedre ut enn inn (E)				
Innsattes opplevelse av om de har hatt nytte av gjennomført program (E)	●	2,8	3.0	⇒

Mål, kritiske suksessfaktorer og styringsparametere for interne prosesser (faget) og læring og utvikling (de ansatte)

Interne prosesser					
Et variert tilbud med høy kvalitet i det fengselsfaglige arbeidet	← Hovedmål 2				
Økt kvalitet i arbeidet med unge innsatte	← KSF 4				
Andel dager med aktivitet (program, skole, arbeid) for domfelte/innsatte under 23 år [KSF]				80,0	
Andel dager uten noen form for aktivisering (program, skole, arbeid) for domfelte/innsatte under 23				20,0	
Økt kvalitet i varetektsarbeidet	← KSF 5				
Varetektsinnsattes opplevelse av oppholdet (E)			2,8	3,0	⇒
Hindre bruk og omsetning av narkotika under gjennom- føringen	← KSF 6				
Antall gjennomførte rusprogram (HiÅ) (R)			4,0	4,0	⇒
Antall som har gjennomført rusprogram (HiÅ) (R)				24,0	
Russamtale (E)			10,0	15,0	⇒
Forbedre kvaliteten i sluttfasen	← KSF 7				
Andel med fremtidsplaner - fengsel (KSF)			64,0	62,0	⇒
Antall faste fora der fengsels- og friomsorgsansatte har faglig kontakt (R)			2,0	2,0	
Antall døgns fremskutt løslatelse (HiÅ) (R)				84,0	
Andel fremtidsplaner oversendt friomsorgen ved løslatelse (E)				80,0	
Antall søknader sendt fra fengslene til overgangsboligene (E)			4,0	4,0	⇒
Styrke tilbudet om aktivisering	← KSF 8				
Antall gjennomførte, godkjente programmer (R)			3,0	5,0	⇒
Syssetsetting (R)				70,0	
Kapasitetsutnyttelse i arbeidsdriften (E)				100,0	
Læring og utvikling					
Motiverte medarbeidere med oppdatert kunnskap	← Hovedmål 3				
Økt fokus på hverdagskvalitet	← KSF 9				
Alternativ jobbutvikling (E)			2,6	3,0	⇒
Styrke det gode arbeidsmiljøet	← KSF 10				
Sykefravær % (HiÅ) (R)				7,0	
Antall yrkesskader (HiÅ) (R)			0,0	0,0	⇒
Antall vold- og trussel episoder (HiÅ) (R)					
Andel IA-tiltak i forhold til sykemeldte (R)				90,0	
Medarbeidertilfredshet (R)			3,1	3,2	⇒
Andel gjennomførte medarbeider- samtaler (R)			90,0	100,0	⇒
Øke den metodiske kompetansen	← KSF 11				
Antall godkjente instruktører (R)			36,0	50,0	⇒
Antall kursdeltakere på KRUS (R)			74,0	40,0	⇒

Mål, kritiske suksessfaktorer og styringsparametere for læring og utvikling (ansatte) forts. og økonomi

Antall godkjente instruktører (R)			36,0	50,0	⇒
Antall kursdeltakere på KRUS (R)			74,0	40,0	⇒
Antall kursdeltakere i kompetanseformidler'n (R)			10,0	40,0	⇒
Antall kursdeltakere på andre relevante fagkurs (R)			31,0	20,0	⇒
Andel medarbeidere som får faglig veiledning (R)			30,0	80,0	⇒
Antall fast ansatte med MI-kompetanse (R)			200,0	200,0	⇒
Forbedre utnyttelsen av eksisterende IT løsninger	← KSF 13				
IT kompetanse (E)				3,2	
Styrke lederskapet og oppnå tydelighet i roller og ansvar					
Antall ledere som har fått opplæring i MI (R)			10,0	45,0	⇒
Antall gjennomførte personal- samlinger med felles mål som tema (R)				30,0	
Medarbeidernes tilfredshet med nærmeste leder (E)			3,2	3,2	⇒
Andel individuelle kompetanse- utviklingsplaner (E)			72,0	100,0	⇒
Styrke mulighetene rundt fleksible utviklingsveier	← Hovedmål 4				
Økonomi	← KSF 15				
Rettferdig fordeling og budsjettstyring som gir handlingsfrihet					
Optimal økonomistyring					
Avvik mellom budsjett og regnskap (R)				0,0	
Pris pr døgn i fengsel (R)				1200,0	
Antall interne møter der budsjett og økonomisk resultat er et tema (R)				24,0	
Antall salderinger av budsjett (E)				6,0	
Antall udekte vakter i forhold til bemanningsplan					
Andel av budsjettet brukt på lønn (E)	← KSF 16				
Øke fokus på effektivisering i alle deler av virksomheten	← KSF 17				
Antall som har hatt kurs i budsjettarbeid (R)				10,0	
Økt fokus på miljøledelse					
Andel restavfall					
Energibruk i bygningsmassen (kwh/m2) (E)					
Reduserte energikostnader (E)					
Antall etablerte ordninger for kildesortering (E)					
Andel bedrifter som har gjennomført energikontroll (E)					

Vedlegg 4

Intervjuguide

Først; litt om bakgrunnen din?

Interesser, yrkeserfaring, hvorfor KRUS?

Yrkesrelevante kunnskaper

Fortell om hva du jobber med?

Gi eksempler på hvordan du bruker lover, forskrifter, rundskriv og retningslinjer i arbeidet ditt.

Hvorfor havner folk i fengsel?

Hva er årsakene til at folk starter med kriminell atferd?

Hva er dine viktigste personlige egenskaper som har betydning for den jobben du utfører?

Hva er du god til?

Hva er tilbakemeldingen i fra kollegaene?

Yrkesrelevante ferdigheter

Hva er din mening om hvem som har rett til å straffe?

Hva mener du er fengselets rolle i forhold til hvordan innsatte skal straffes?

Hva mener du er din rolle i forhold til hvordan innsatte skal straffes?

Yrkesrelevant kontroll over ytre betingelser

Hva anses du som dine viktigste oppgaver?

Hvordan løser du disse? Ved hjelp av hva og hvem?

Hvilke muligheter og begrensninger ser du i forhold til å løse noen av disse oppgavene?

Hvilke dilemmaer har du stått overfor når du har skullet løse noen av disse oppgavene?

Kan du beskrive situasjoner der dere på avdelingen har vært uenige om hva som har vært de viktigste oppgavene eller hvordan de skal løses?

Still disse spørsmålene dersom viktigste oppgave ikke omhandler innsatte:

Hvilke mål har du i forhold til innsatte?

Hvordan når du målene? Eventuelt ikke når målene?

Yrkesidentiteter

Hva er din mening om straffens funksjon og hva skal straffen føre til?

Hva er det med fengsel som kan bidra til å minske kriminaliteten?

Kan du si litt om hvem de innsatte er?

Kan man stole på innsatte?

Kommenter disse påstandene:

- de som sitter i fengsel er svært forskjellig fra meg selv
- alle kan gjøre feil

Yrkesrelevant handlingsberedskap.

Fortell litt om deg selv på arbeidsplassen?

Er det temaer vi ikke har vært inne på som du ønsker å ta opp?

Vedlegg 5

Informasjonsskriv studentprosjekt

dato: 21.11.06

Forespørsel om å delta i intervju.

Jeg er mastergradsstudent i pedagogikk ved Universitetet i Oslo og holder nå på med den avsluttende masteroppgaven.

Temaet for oppgaven er første året som pliktårsbetjent. Jeg skal undersøke hva pliktårsbetjenter i fra KRUS lærer i løpet av pliktåret.

For å finne ut av dette, ønsker jeg å intervju 4 pliktårsbetjenter som har plikttjeneste i to fengsler, to pliktårsbetjenter i hvert fengsel.

Spørsmålene vil dreie seg om meninger i forhold til straff, de innsatte, hvilken rolle pliktårsbetjentene har i forhold til de innsatte, fengselets rolle og rollen som arbeidstaker. Jeg vil ta notater mens vi snakker sammen. Intervjuet vil ta ca. en og en halv time, og vi blir sammen med fengselsledelsen enige om tid og sted.

Det er frivillig å være med og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis, uten å måtte begrunne dette nærmere. Dersom du trekker deg vil notatene fra intervjuet/intervjuene med deg, bli makulert/slettet.

Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne kjenne seg igjen i den ferdige oppgaven. Opplysningene anonymiseres og intervjuene slettes når oppgaven er ferdig, innen utgangen av 2007.

Dersom du har lyst til å være med på intervjuet, er det fint om du skriver under på den vedlagte samtykkeerklæringen og leverer/sender den til meg.

Hvis det er noe du lurer på kan du ringe meg på tlf. 95 14 40 14, eller sende e- post til kheitun@online.no. Du kan også kontakte min veileder Finn R. Hjordemaal ved pedagogisk forskningsinstitutt på tlf. 22 85 52 96.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S.

Med vennlig hilsen

Kjersti E. Heitun
Repsethåsen 1
2230 Skotterud

Vedlegg 6**Samtykkeerklæring:****Dato:.....**

Jeg har mottatt informasjon om studien av første året som pliktårsbetjent;
hva pliktårsbetjenter i fra KRUS lærer i løpet av pliktåret,
og ønsker å stille på intervju.

Jeg har pliktår i Oslo fengsel (sett kryss).....

Jeg har pliktår i Ringerike fengsel (sett kryss).....

Jeg er.....år

Navn
(med blokkbokstaver).....

Telefonnummer.....

e-postadresse.....

Underskrift.....

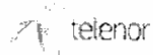
Vedlegg 7

Telenor e-post

Side 1 av 1

Kjersti Elisabeth Heitun - kheitun@online.no

Skrivet



e-post

Sendt: 31.01.2007 09:48
Fra: Katrine Utaaker Segadal
Til: kheitun@online.no
Kopi:
Emne: 15655 Hva lærer pliktårsbetjenter i fra KRUS i løpet av pliktåret?

Hei,
Viser til endringsskjema mottatt 25.01.07. Personvernombudet har registrert endring i tittelen på prosjektet, samt at det vil benyttes lydopptak i forbindelse med intervjuene. Ombudet minner om at anonymisering ved prosjektslutt nå også vil innebære sletting av lydopptak.

Vennlig hilsen/best regards

Katrine Utaaker Segadal
Fagkonsulent
(Specialist Consultant)

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
(Norwegian Social Science Data Services)
Personvernombud for forskning
Harald Hårfagres gate 29, 5007 BERGEN

TLF. Direkte: (+47) 55 58 35 42
Tlf. sentral: (+47) 55 58 21 17
Faks: (+47) 55 58 96 50
Email: katrine.segadal@nsd.uib.no
Internettadresse www.nsd.uib.no/personvern

Vedlegg 8**Samtykkeerklæring:****Dato:.....**

Jeg har mottatt informasjon om studien av første året som pliktårsbetjent;
hva pliktårsbetjenter i fra KRUS lærer i løpet av pliktåret,
og har samtykket i å stille på intervju.

Jeg har mottatt informasjon om at intervjuer har blitt anbefalt å ta opp samtalen
på bånd istedenfor å ta notater, samt at det er sendt endringsmelding til NSD
(Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste AS) om å ta opp samtalen på bånd.

Jeg samtykker i at intervjuet kan tas opp på båndopptaker.

Jeg har pliktår i Oslo fengsel (sett kryss).....

Jeg har pliktår i Ringerike fengsel (sett kryss).....

Navn
(med blokkbokstaver).....

Underskrift.....

Vedlegg 9



Kriminalomsorgen region sør

Kjersti E. Helton
Bapevsholmen 1
2230 SKOTTERUD

Deres ref:

Vår ref:
2006/25150-4/602.0

Dato:
09.01.2007

SØKNAD OM Å SKRIVE MASTEROPPGAVE I FORHOLD TIL PLIKTÅRSBETJENTER - BEKREFTELSE PÅ VEILEDER

Det vises til din søknad av 16.10.2006, hvor du ber om å kunne intervjuer pliktårsbetjenter fra Ringerike fengsel i forbindelse med din masteroppgave, samt hvor herfra datert 19.10.2006.

Kriminalomsorgen region sør ser positivt på din henvendelse, og innvilger din søknad i forhold til intervju av to pliktårsbetjenter ved Ringerike fengsel.

Du ber om å se direkte kontakt med fengselet når det gjelder den praktiske gjennomføringen av prosjektet.

Med venlig hilsen


Per Nilsen

sammensende regionsjef


Richard Ejerksrud
stabsleder

Kopi: Ringerike fengsel

Postadresse:
Postboks 2168
3103 Tjensberg

Besøksadresse:
Kjellerveien 21

Telefon: 33 01 70 00
Telefax: 33 01 70 01
Områd: 962 348 711

Stedsforordning:
Richard Ejerksrud
E-post:
regdir.10@kriminalomsorgen.no

Vedlegg 10

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Halskud-Hilfströgers Gasse 25
A-1060 Wien
Österreich
Tel +43-55 58 21 17
Fax +43-55 58 98 50
rad@rad.at
www.rad.at
Örgani, 985 321 834

Pinn R. Hjerdebrand
Pedagogisk forskningsinstitutet
Universitetet i Oslo
Postboks 1092 Blindern
0317 OSLO

Wkr date: 20.11.2005

URL: <http://www.elsevier.com/locate/bsc>

Diätetische Daten:

Keywords: *depression, anxiety, self-esteem, self-efficacy, coping strategies, social support*

KVITTERING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, tattutt 03.10.2006. Meldingen gjelder prinsippet

95655 Hvalbe holdninger lever på tilbringer i fru KRAS i året av påbudet

Untersuchen i. Orl. und beschreiben die Aussen- sowie
 Innenseite!
 Knoch. Bildw. H. 1896

Personerombudet har vurderet projektet og finder at behandlingen af personoplysninger er i overensstemmelse med loven. Behandlingen af personoplysninger er i overensstemmelse med loven.

Personvernombudet vurderer forutsetter at prosjekter gjennomføres i tråd med opplysningens gilt i selskapsloven, korrespondanse med ombudet, eventuelle instruksjoner samt personopplysningsloven/-belsæringsloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Der gjøres opmærksom på at det skal gis ny anmeldelse dersom behandlingen endres i forhold til de oplysninger som ligger til grunn for personovervåkers vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <https://www.ssd.uio.no/personovervaking/endringsmeldinger>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Melding skal skje skriftlig til overbuden.

Personennummeren hat laut in opplaanningen om projecten in een officieel database, <https://www.nsl.nl/no/personeel/database/>

Forsvarsudvalget vil ved projektets afslutning, 31.12.2007 rette en henvendelse angående status for behandlingen af personoplysningerne.

Younger Wilson

Elektr. Heinrichsen

Katharine Ulstrup-Svendsen

Kontaktperson: Katrina Ullset Segedal tlf. 55 58 35 42
Vejlede: Projektvejleder
Kopi: Kirsti Elisabeth Heitan, Repetisalan 1, 2330 SKOTTERUD

[illegible]



Personvernombudet for forskning, NSD



Prosjektvurdering - Kommentar

15655

Det vil ikke bli registrert noen direkte personidentifiserende opplysninger i prosjektet.

Prosjektstart er angitt til 31.12.2007. Senest ved prosjektstopp vil datamaterialet være anonymisert, det vil si at indirekte personidentifiserende opplysninger ikke lenger foreligger i materialet. Disse vil slettes eller kategoriseres i vide kategorier.